



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE HABILITAÇÕES PEDAGÓGICAS

NYEDJA DYLANNE NUNES ATAIDE

**CONTRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA
PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE SURDOS**

JOÃO PESSOA – PARAÍBA

2017

NYEDJA DYLANNE NUNES ATAIDE

**CONTRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA
PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE SURDOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no Curso de Pedagogia, do Centro de Educação, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de licenciada em Pedagogia.

Orientador: Prof. Esp. Valdo Ribeiro Resende da Nóbrega.

JOÃO PESSOA – PARAÍBA

2017

A862c Ataíde, Nyedja Dylanne Nunes.

Contribuições do pedagogo empresarial na perspectiva da inclusão de surdos / Nyedja Dylanne Nunes Ataíde. – João Pessoa: UFPB, 2017.

84f. : il.

Orientador: Valdo Ribeiro Resende da Nóbrega
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Pedagogia)
– Universidade Federal da Paraíba/Centro de Educação

1. Pedagogia empresarial. 2. Inclusão. 3. Surdez. I. Título.

UFPB/CE/BS

CDU: 37+658(043.2)


NYEDJA DYLANNE NUNES ATAIDE

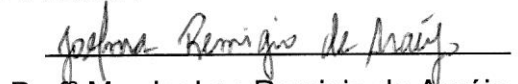
CONTRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE SURDOS

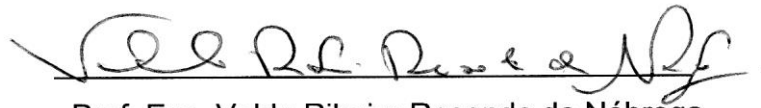
Trabalho de conclusão de curso
apresentado no Curso de Pedagogia, do
Centro de Educação, da Universidade
Federal da Paraíba, como requisito para
obtenção do título de Licenciada em
Pedagogia.

João Pessoa, 05 de junho de 2017.

BANCA EXAMINADORA


Profª Dra. Janaína Aguiar Peixoto
(Avaliadora)


Profª Ms. Joelma Remigio de Araújo
(Avaliadora)


Prof. Esp. Valdo Ribeiro Resende da Nóbrega
(Orientador)

DEDICATÓRIA

À Deus, pois sem Ele não conseguiria conquistar meus objetivos. Aos meus familiares que me incentivaram. Ao meu noivo que me deu forças para continuar.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que, permitiu tudo isso, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos se mostrou o maior mestre que alguém pode conhecer.

À Instituição pelo ambiente criativo e amigável que proporciona.

Ao meu orientador Prof. Esp. Valdo Ribeiro Resende da Nóbrega, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais e meu noivo, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E por fim, a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

EPÍGRAFE

“Vejam, tanto a Empresa como a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas [...]” (HOLTZ, 2006, p. 6)

RESUMO

No cenário nacional, a Pedagogia Empresarial tem se mostrado bastante promissora. Sendo utilizada como suporte para um trabalho mais humanizado, que enxerga o indivíduo como ser humano dotado de sentimentos, não uma máquina. A inclusão das pessoas com deficiência também tem tido destaque nesse cenário. O objetivo desse trabalho é saber como o pedagogo empresarial pode contribuir na perspectiva da inclusão dos surdos. A metodologia adotada é a pesquisa bibliográfica. Durante o levantamento bibliográfico, selecionamos e analisamos alguns materiais de teóricos tais como: Libâneo (2002), Holtz (1999), Machado (2008) e Santiago (2010), e também documentos oficiais como a Lei nº10. 436 (2002) que dispõe acerca da Língua Brasileira de Sinais, Lei nº 8.213 (1991) que trata sobre a contratação de pessoas com deficiência nas empresas e a Lei nº 13.146 (2015) que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Estes tratam da pedagogia empresarial e da inclusão de pessoas com deficiência, como também, especificamente sobre pessoas surdas. Vale salientar que visamos como contribuição deste trabalho além de expor as análises das contribuições do pedagogo empresarial no tocante à inclusão de pessoas surdas, motivar a sociedade a ter um olhar sensível para as pessoas surdas e com deficiências diversas, buscando uma real inclusão.

Palavras chave: Pedagogia empresarial. Inclusão. Surdez.

ABSTRACT

In the national scenario, Business Pedagogy has been very promising. Being used as support for a more humanized work, which sees the individual as a human being with feelings, not a machine. The inclusion of people with disabilities has also been highlighted in this scenario. The objective of this work is to know how the business educator can contribute in the perspective of the inclusion of the deaf. The methodology adopted is the bibliographical research. During the bibliographical survey, we selected and analyzed some theoretical materials such as: Libâneo (2002), Holtz (1999), Machado (2008) and Santiago (2010), as well as official documents such as Law 10. Law No. 8,213 (1991), which deals with the hiring of people with disabilities in companies and Law No. 13,146 (2015), which establishes the Brazilian Law on the Inclusion of Persons with Disabilities (Statute of the Person with Disability). These deal with business pedagogy and the inclusion of people with disabilities, as well as specifically about deaf people. It is worth emphasizing that we aim to contribute to this work, besides exposing the analyzes of the contributions of the business pedagogues regarding the inclusion of deaf people, motivating society to take a sensitive look at deaf and handicapped people, seeking a real inclusion.

Palavras chave: Business pedagogy. Inclusion. Deafness.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Aparelho auditivo.....	37
FIGURA 2– Celular.....	37
FIGURA 3 – <i>Smartphone</i>	37
FIGURA 4 - Dicionário de Libras.....	38
FIGURA 5 – Amplificadores auditivos, Materiais didáticos Ens. Fund., Comunicação, Aplicativos para dispositivos móveis, Apple.....	39
FIGURA 6 – Comunicação surdo-ouvinte: UbiDuo, Comunicação alternativa interessante para crianças, Mapa mental com figuras iMindMap, Aplicativos para dispositivos móveis, Android	39
FIGURA 7 –Sinalizador de campainha com luz, Sistema de alerta wireless para surdos.....	40
FIGURA 8 –Aplicativos para dispositivos móveis, Cria/ Edita legendas em vídeos.....	40
FIGURA 9 – Softwares livres	41
FIGURA 10 – Material livre.....	41
FIGURA 11 – TV LIBRAS, Portal LIBRAS, TeleLIBRAS	42
FIGURA 12 –Softwares livres (Linux Educacional 4.0)	42
FIGURA 13 – Softwares para criação de Histórias em quadrinhos	43
FIGURA 14 – Dicionário de Informática em LIBRAS	43
FIGURA 15 – Comunicação online em LIBRAS.....	44
FIGURA 16 – Redes sociais, Blogs e telefone celular.....	44
FIGURA 17 Vídeo intérprete, serviço de criação/edição de legendas	45
FIGURA 18 - Serviços (Tecnologias Assistivas)	46
FIGURA 19 - Empresas Ativas.....	47
FIGURA 20 - Mortalidade das Empresas.....	48

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Principais MPEs por Atividade Econômica.....	48
GRÁFICO 2 - Pesquisados por deficiência.....	52
GRÁFICO 3 - Pesquisados por escolaridade.....	53
GRÁFICO 4 - Pesquisados que conhecem ou não a Lei de Cotas.....	54
GRÁFICO 5 - Pesquisados que trabalham ou já trabalharam pela Lei de Cotas.....	55
GRÁFICO 6 - Pesquisados que estão trabalhando atualmente.....	56
GRÁFICO 7 - Cargos dos pesquisados.....	57
GRÁFICO 8 - Tempo de permanência do respondente no último ou atual emprego formal.....	58
GRÁFICO 9 - Ferramentas de busca de emprego.....	59
GRÁFICO 10 - Percepção sobre a situação atual do mercado formal de trabalho para pessoas com deficiência.....	60
GRÁFICO 11 - Quantidade de oportunidades de emprego recebidas em média por mês para cada pesquisado.....	61
GRÁFICO 12 - Considerações gerais sobre as oportunidades de emprego.....	62
GRÁFICO 13 - Itens mais importantes que atraem os PcDs em uma oportunidade de emprego.....	64
GRÁFICO 14 - Três principais fatores que levam o profissional com deficiência a declinar de um processo seletivo.....	65
GRÁFICO 15 - Opinião sobre a necessidade ou não dos profissionais de recursos humanos e gestores se informar /conscientizar sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	66
GRÁFICO 16 - Como as PcDs consideram que os profissionais de recursos humanos estão no processo de entrevista.....	67
GRÁFICO 17 – Como os respondentes consideram que os gestores estão no processo de entrevista.....	68

GRÁFICO 18 - Fatores interessantes para a ampliação e/ou melhora da qualidade das vagas oferecidas pela Lei de Cotas.....	69
GRÁFICO 19 - Alvo de preconceito no ambiente de trabalho.....	70
GRÁFICO 20 - Três principais barreiras que o profissional com deficiência considera impeditivas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.....	71

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Comparação: Disciplinas e Responsabilidades, Senge x Holtz.....	23
QUADRO 2- Problemas e atuações do pedagogo empresarial em relação à Pesquisa iSocial.....	72

LISTA DE SIGLAS

LIBRAS Língua Brasileira de Sinais.....	15
ONG Organização Não Governamental.....	19
ART. Artigo.....	25
INC. Inciso.....	25
IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.....	25
MPE Micro e Pequenas Empresas.....	47
EPP Empresas de Pequeno Porte.....	47
SIMEI Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos.....	47
ME Microempresa.....	47
CNC- Confederação Nacional Do Comércio De Bens, Serviços E Turismo...	47
PcDs Pessoa com Deficiências.....	64
RH Recursos Humanos.....	76

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1 BREVE HISTÓRICO DA PEDAGOGIA.....	18
1.1 Pedagogia e suas diversas faces.....	19
1.2 Pedagogia empresarial.....	20
1.2.1 Definição.....	20
1.2.2 Atribuições do pedagogo empresarial.....	21
1.2.3 pedagogia empresarial com foco na educação integral.....	24
2 CONCEPÇÕES ACERCA DA SURDEZ.....	25
2.1 Conceito.....	25
2.2 Pessoas com deficiência auditiva no país e nos estado da Paraíba.....	25
2.3 Diferentes modos de compreender a surdez.....	25
2.3.1 Visão clínico-terapêutica.....	25
2.3.2 Visão socioantropológica.....	27
2.3.2.1 Cultura surda: um novo olhar sobre a surdez.....	28
3 INCLUSÃO.....	31
3.1 O que é e como se faz?.....	31
3.2 Integração das pessoas com deficiência: um passo para a inclusão.....	31
3.2.1 Lei de cotas.....	32
3.2.1.1 lei de cotas para surdos.....	33
3.3 Inclusão de pessoas com surdez	33
3.3.1 Tecnologias Assistivas	35
3.3.1.1 Serviços e Recursos como auxilio para surdos	36
4 CONTRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NA PERSPECTIVA DE INCLUSÃO DE SURDOS.....	47
4.1 Empresas Brasileiras: crescente avanço favorece a inclusão.....	47
4.2 A inclusão da pessoa com deficiência na empresa.....	49
4.2.1 Pesquisa realizada pela Isocial -2014.....	51
4.3 Inclusão da pessoal surda na empresa.....	74

4.4 Dificuldades encontradas.....	75
-----------------------------------	----

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
------------------------------	----

REFERÊNCIAS.....	79
------------------	----

INTRODUÇÃO

A inclusão é um processo que vem se tornando cada vez mais reconhecido na contemporaneidade, se tornando foco de debates em diversos âmbitos da sociedade devido aos crescentes casos de preconceito e exclusão ao dito “diferente”.

De forma geral sua abrangência é vasta, pois todos os indivíduos que de algum modo são excluídos necessitam desse processo de inclusão. Há grupos que sofrem de forma intensa na atualidade com a discriminação como, por exemplo: as pessoas com deficiência.

Devido a essa intempérie da sociedade vê-se a necessidade da abordagem dessa temática em diferentes espaços como: escolares e empresariais. A pedagogia é uma área de amplas possibilidades na qual os profissionais nela envolvidos têm a oportunidade de atuar da área escolar à empresarial podendo se tornar um colaborador do movimento de integração e inclusão. Portanto, buscamos e reunimos fatos com o propósito de respondermos o seguinte problema: O pedagogo empresarial pode contribuir no processo de inclusão de pessoas surdas?

Diante da questão anterior temos por objetivo, de forma geral, analisar as contribuições do pedagogo no tocante a inclusão de pessoas surdas. Visto a necessidade de aprofundar esse objetivo amplo optamos por três objetivos específicos, sendo estes: descrever pontos como: Pedagogia empresarial, inclusão e Surdez; Verificar as atribuições do pedagogo dentro da empresa; e por fim, Identificar dificuldades no cumprimento da lei de cotas 8213/1991 por parte da empresa.

Há algum tempo, essa temática nos interessava, porém, era apenas uma curiosidade, mas nada tão forte a ponto de haver uma mobilização interna. Porém como seres inacabados que vivemos em constante transformação, pudemos observar que a temática, após uma experiência pessoal com surdos e sua língua, é bastante pertinente.

Realizamos um curso básico de LIBRAS-Língua Brasileiro de Sinais, em uma

Escola de Educação Básica e Profissional da cidade de João Pessoa com duração de um mês, desde então, pensávamos na possibilidade de trabalharmos com essa temática tanto no trabalho científico quanto na carreira profissional.

Tendo em vista o desejo de aprofundamento, visando o futuro, começamos a indagar sobre o que trataria em específico nossos estudos. Foi então que pensamos em um problema “O pedagogo pode contribuir positivamente, em uma empresa, na perspectiva da inclusão de pessoas surdas?”. Foi buscando a possibilidade de encontrarmos uma possível resposta para esse problema que iniciamos a pesquisa.

A pedagogia empresarial é uma área em ascensão, mas ainda pouco conhecida. Geralmente quando falamos em “pedagogos” vem logo à mente das pessoas “professora de criança”, e por ser um trabalho delicado algumas pessoas acabam desistindo de seguir essa carreira profissional. Falando por experiência própria. Já pensamos bastante em desistir dessa carreira devido a tantos comentários que de certa forma inferiorizam o pedagogo.

A partir desse pensamento decidimos conhecer mais sobre este profissional e percebemos que é uma área extremamente vasta. Alguns autores ressaltam as multifacetadas atuações do pedagogo, dentre alguns destacamos Libâneo (2002).

Levando esses pontos citados anteriormente em consideração visamos como contribuição deste trabalho além de expor as contribuições do pedagogo empresarial no tocante à inclusão de pessoas surdas, motivar a sociedade a ter um olhar sensível para as pessoas surdas e com deficiências diversas, buscando uma real inclusão. Pensando no propósito estabelecido demos início aos estudos específicos da temática e constatamos a existência de leis, livros e artigos para subsidiar nossa pesquisa.

Para a realização deste trabalho voltamos, primeiramente, nossa atenção para uma leitura meticulosa dos conteúdos bibliográficos. A leitura instrutiva científica buscou compreender inicialmente informações sobre a pedagogia empresarial, inclusão e surdez a busca por esse materiais ocorreu na plataforma do *google* acadêmico como também em sites na *internet*.

A pesquisa organizou-se da seguinte maneira: Do ponto de vista da sua Natureza foi realizada uma pesquisa básica, do ponto de vista da forma de

abordagem do problema realizamos uma abordagem quantitativa e qualitativa, já do ponto de vista de seus objetivos optamos por pesquisa exploratória, por fim, do ponto de vista dos procedimentos técnicos: uma pesquisa bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica visa à produção do conhecimento a partir de materiais teóricos publicados (Itpac (2011)), estes materiais podem estar disponibilizados em fontes diversas. No formato *online* ou impresso.

Durante o levantamento bibliográfico, selecionamos e analisamos alguns materiais de teóricos tais como: Libâneo (2002), Holtz (1999), Machado (2008) e Santiago (2010), e também documentos oficiais como a Lei nº 10.436 (2002) que dispõe acerca da Língua Brasileira de Sinais, Lei nº 8.213 (1991) que trata sobre a contratação de pessoas com deficiência nas empresas e a Lei nº 13.146 (2015) que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Estes tratam da pedagogia empresarial e da inclusão de pessoas com deficiência, como também, especificamente sobre pessoas surdas.

Após esses levantamentos pudemos construir organizadamente, por meio de apontamentos, comentários, citações e observações pessoais, o desenvolvimento deste trabalho.

Nosso trabalho de conclusão de curso está estruturado em quatro capítulos, apresentando-se no primeiro a definição da pedagogia como também suas áreas de atuação e em seguida traçamos considerações acerca da pedagogia empresarial. No segundo capítulo é abordada a surdez, conceito da mesma e os diferentes modos de compreendê-la. Já no terceiro capítulo tratamos sobre a Inclusão em linhas gerais como se dá esse processo e em seguida salientamos como se dá a inclusão em relação às pessoas surdas. Por fim no quarto capítulo analisamos as contribuições do pedagogo empresarial no processo de inclusão de surdos, verificando o cumprimento da lei que promove obrigatoriamente a inclusão dos surdos no mercado de trabalho (empresa), como também as dificuldades encontradas para o cumprimento da legislação.

1 BREVE HISTÓRICO DA PEDAGOGIA

Durante um período considerável a educação estava sob responsabilidade dos filósofos, mas não da forma que pensamos atualmente, essa educação era em nível de teoria, a qual se distanciava bastante da prática. Podemos observar em Holtz (2006) que o pedagogo surge para colocar essa teoria em prática, pedagogos eram pessoas que se interessavam pela prática educativa.

Em Roma e na Grécia os pedagogos eram servos ou escravos que tinham por dever cuidar, acompanhar crianças de seus donos. Com o passar dos anos o termo pedagogo passou a definir um escravo que ensinava no lar, como um mestre, ou preceptor isto ocorreu em Roma.

Roma era conhecida por ser forte em guerras, esta conquistou a Grécia. Nessa conquista muitos atenienses tornaram-se escravos de Roma, entre esses escravos estavam sábios, cultos, pessoas de grande conhecimento. Diante dos múltiplos saberes de seus escravos os romanos concederam a função de educar seus filhos aos gregos. A estes que ensinavam foi dado o nome de “pedagogo-escravo”. Ao longo do tempo com o fim da escravidão o pedagogo-escravo deixa de existir.

O pedagogo passa a ser como preceptor só que agora livre, ou seja, homens pobres que aprendiam com grandes filósofos iam até castelos e em moradas de nobres na qual se instalavam a fim de lecionar aos filhos dos nobres. Alguns recebiam pequenas quantias para ensinar, outros apenas a estadia e alimentação.

Devido à demanda de crianças que necessitavam de instrução, alguns pedagogos com autorização dos nobres para os quais trabalhavam ensinavam aos filhos de senhores das redondezas da propriedade do nobre que este servia. A partir daí pode-se dizer que surgiu a primeira escola particular.

Por fim, de acordo com Holtz (2006), foi da palavra pedagogo que surgiu a nomenclatura pedagogia, esta surge para designar algo extremamente antigo, a educação das pessoas.

1.1 Pedagogia e suas diversas faces

O termo pedagogia foi inserido pela primeira vez em um dicionário francês no século XVIII, esse termo foi definido como ciência da educação, Holtz (2006). Com este feito a pedagogia se enobreceu como também o profissional diretamente atrelado a ela, o pedagogo, sendo este caracterizado agora como um especialista na ciência da educação.

A pedagogia é uma área que tem como base a educação. Anteriormente seu foco estava na educação de crianças, porém observamos em Holtz (2006) que isto vem mudando com os avanços na sociedade, dessa forma, ela salienta que o pedagogo é visto hoje como um profissional capaz de conduzir as ações das pessoas para uma mudança de comportamento em direção a uma educação, contribuindo para uma formação humana equilibrada. Como vemos a partir desse entendimento é possível compreender que outras especialidades foram incluídas à pedagogia. Hoje o pedagogo pode trabalhar em empresas de diferentes setores, de acordo com o guia da carreira, temos: Instituições de Ensino, Órgãos públicos, Empresas privadas, Organizações Não Governamentais-ONGs, Instituições de Saúde, Indústria de brinquedos, Cultura, Mídia e Editoras.

Nas instituições de ensino, área está mais conhecida da pedagogia o pedagogo pode atuar como professor da educação básica trabalhando da educação infantil ao 5º ano do ensino fundamental I, bem como atuar como supervisor, psicopedagogo, coordenador/orientador pedagógico ou diretor, estes últimos geralmente requerem uma especialização na área, ou seja, para atuar como supervisor possivelmente será exigido por parte do contratante uma especialização em supervisão escolar.

Nos Órgãos públicos sendo eles municipais, estaduais ou federais, pode ser alvo dos pedagogos tendo estes como papel: planejar, fiscalizar e coordenar programas e políticas públicas educacionais.

Em Empresas privadas nas áreas de recursos Humanos, treinamento e desenvolvimento, responsabilidade Social, dentre outros. Oferecendo todo o suporte necessário para o crescimento da empresa. Colaborando para uma produtividade com qualidade para empregados, trazendo satisfação para o contratante como também para contratados.

Bem como, ONGs desenvolvendo e coordenando programas sociais e educativos para o desenvolvimento da comunidade. Visando a melhoria dos serviços prestados a sociedade.

É possível atuar também em Instituições de Saúde na aprendizagem, recreação e apoio emocional de crianças e adolescentes internados para tratamento. Geralmente crianças que necessitam dos serviços do pedagogo hospitalar estão destinados a passar um tempo considerável na instituição, pensando nisso, os pedagogos entram em ação a fim de que essas crianças não se atrasem em nível de conhecimento devido a sua ausência na escola.

Vemos o profissional da educação nas Indústrias de brinquedos onde este realiza pesquisa, consultoria, análise e produção de brinquedos, classificação de faixa etária. Cada brinquedo deve ser avaliado, pois alguns trazem riscos a algumas crianças. O pedagogo pode contribuir observando as necessidades do mercado em relação aos brinquedos educativos, bem como nos demais no tratar da indicação adequada para cada faixa etária.

Em relação à Cultura, o pedagogo pode estar orientando e auxiliando nas atividades educativas em diferentes espaços, como: bibliotecas, brinquedotecas, museus.

Como citamos no subtítulo deste capítulo e vimos anteriormente a pedagogia possui várias faces, ou seja, há uma vasta área disponível para que possamos escolher a especialidade que mais nos identificamos.

Na pedagogia visa-se a educação. Seja educação para o trânsito, escolar, escolar com atendimento especial, empresarial, hospitalar e daí por diante. Como já citado, vários modos de ser pedagogo.

1.2 Pedagogia empresarial

1.2.1 Definição

Pedagogia empresarial é o ramo da pedagogia que busca o desenvolvimento das pessoas em uma empresa, o pedagogo trabalha na área de recursos humanos,

buscando resolver possíveis conflitos, tendo o trabalho coletivo/ cooperativo como base para um bom funcionamento da empresa.

Apesar da pedagogia empresarial ainda não ser muito conhecida aos poucos tem se consolidado, pois, sua eficácia tem despertado grande interesse nas empresas visto que o pedagogo pode corroborar com o aprimoramento dos que compõem a empresa tanto no profissional como no pessoal “[...] Verifica-se hoje, uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal” (LIBÂNEO, 2002, p.28).

Como bem citado, a pedagogia nos permite passear por diversas áreas sendo elas no espaço escolar ou extraescolar. Temos como exemplo a pedagogia empresarial, esta visa o treinamento e desenvolvimento de pessoal nas empresas.

1.2.2 Atribuições do pedagogo empresarial

Holtz (2006) elenca 6 atribuições principais do pedagogo empresarial, também chamadas por ela de responsabilidades: A primeira dessas responsabilidades seria ter domínio e buscar as soluções práticas para as questões relevantes que envolvem a potencialização da produtividade dos funcionários, que sem dúvida é um dos objetivos de toda Empresa. Já na segunda temos ter ciência e trabalhar buscando alcançar os objetivos particulares e sociais da Empresa na qual trabalha. Por terceira vemos que o pedagogo deve conduzir com atividades de ordem prática, os indivíduos que trabalham na Empresa - administradores e funcionários - na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela Empresa. Na quarta vemos que é de extrema importância que o pedagogo promova as condições e atividades práticas necessárias - podendo ser treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc. [...] -, ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de aperfeiçoar a produtividade pessoal. Enxergando sempre que o indivíduo tem potencialidades, mas também, fragilidades que podem estar mais visíveis em alguns dias, o olhar sensível e a escuta ativa contribuem para que o funcionário não se sinta tratado como uma máquina. A penúltima responsabilidade é a de aconselhar, que deve ocorrer de preferência por escrito para que se fique registrado, sobre as condutas mais eficazes dos superiores para com os funcionários e destes para com os seus superiores, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial. Haja

vista que os indivíduos que estão ao nosso redor geralmente enxergam pontos, em nós, que não conseguimos visualizar.

Por fim o pedagogo tem por atribuição guiar as relações humanas na Empresa, através de ações educativas, que venham garantir a continuidade do ambiente propiciador de estímulo à produtividade.

Como vimos acima partindo dos ideais de Holtz o Pedagogo Empresarial tem grandes responsabilidades dentro de uma empresa, podendo proporcionar um ambiente de aprendizado.

O profissional da educação atuante na empresa pode também desenvolver suas funções visando desenvolver as Cinco Disciplinas que Senge (2006) apud Almeida; Costa (2012) classifica em: Pensamento sistêmico, Domínio pessoal, Modelos mentais, Visão compartilhada e Aprendizagem em equipe.

O pensamento sistêmico trata sobre visualizar o todo, ou seja, cada parte de uma empresa é importante e se uma estiver com dificuldades pode acarretar problemas no todo.

Domínio pessoal refere-se ao controle de si, mostrando que podemos buscar o nosso aprimoramento, dominar nossas emoções e assim alcançar o que aspiramos. Contribuindo assim para evitar possíveis conflitos.

Modelos mentais intenciona levar os profissionais a realizarem diálogos que possam gerar aprendizagens, o trabalhador deve expor suas aprendizagens e também ouvir as dos demais envolvidos.

Visão compartilhada nesta há a necessidade de um líder, este deve levar ideias e compartilhar com o grupo a fim de motivá-los. As experiências do líder podem servir de exemplo para os subordinados.

E por fim Aprendizagem em equipe neste o grupo de profissionais almeja ultrapassar o individual pretendendo trabalhar em equipe procurando melhores resultados para a organização como no relacionamento interpessoal.

Quadro 1 – Comparação: Disciplinas e Responsabilidades, Senge x Holtz.

Disciplinas - Senge	Responsabilidades - Holtz
Pensamento sistêmico	Conhecer e encontrar as soluções práticas para as questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas humanas - o objetivo de toda Empresa.
Domínio pessoal	Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da Empresa onde trabalha.
Modelos mentais	Promover as condições e atividades práticas necessárias - treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc... -, ao desenvolvimento integral das pessoas, Influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal.
Visão compartilhada	Aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial.
Aprendizagem em equipe	Conduzir o relacionamento humano na Empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade.
<hr/>	Conduzir com atividades práticas, as pessoas que trabalham na Empresa - dirigentes e funcionários - na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela Empresa.

Fonte: autora.

Sem dúvida as influências, das pessoas, como também, do ambiente, recebidas pelos funcionários de uma Empresa, durante o período de serviço prestado na empresa pode ser considerado um processo de Educação. Dessa forma essas cinco disciplinas que Senge (2006) nos traz se enquadram nesse processo de educação que são as responsabilidades citadas por Holtz (2006) o qual contribui significativamente na aprendizagem dos que compõem a empresa.

1.2.3 pedagogia empresarial com foco na educação integral

Tendo em vista, os ideais da pedagogia segundo Holtz (2006), vimos que é possível a aliança com a empresa, atentando ao fato de que o pedagogo, com seus estudos, criatividade, pode colaborar no bom funcionamento da empresa.

Para Holtz (2006) a pedagogia e a empresa compartilham de ideais, objetivos semelhantes, de acordo com sua concepção de empresa citado abaixo, podemos fazer um paralelo entre ambos os conceitos.

Uma Empresa sempre é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com o objetivo definido de produzir, liderada pelo Empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir ideais e objetivos produtivos, também definidos. (HOLTZ, 1999, p.6)

Dessa forma vemos que tanto a pedagogia quanto a empresa tem por papel traçar meios de alcançar um objetivo já pré-definido, isso sem dúvida através da aprendizagem (conceito este marcante na pedagogia), a qual gera mudanças significativamente positivas nas pessoas.

Na educação integral o indivíduo é um ser dotado sentimentos e/ou emoções. Portanto essa educação é um:

[...] processo de influenciar e suggestionar positivamente os funcionários em todos os aspectos da sua personalidade vai proporcionar o desenvolvimento da produtividade pessoal nas mais diversas atividades. (HOLTZ, 2006, p.42)

Esse entendimento é muito válido, pois, funcionários que não se sentem ouvidos, participantes da empresa não oferecem o melhor de si, ficando, por vezes, frustrados e desmotivados, além de que há outras questões que estão intrínsecas aos seres humanos ademais da área profissional, salientamos isto por experiência própria e de relatos de outros funcionários, os quais tivemos o prazer de compartilhar momentos.

2 CONCEPÇÕES ACERCA DA SURDEZ

2.1 Conceito

Inicialmente trazemos o conceito de acordo com o DECRETO Nº 3.298/ 1999. Dentro do quadro do que vem a ser considerado como deficiência auditiva, destacamos o Art. 4º Inc. II:

[...] É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: ... II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (Db) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;[...] (BRASIL,1999).

É imprescindível o conhecimento desse conceito, pois, de acordo com o grau de perda auditiva, as formas de se lidar com o individuo será diferenciada. Os suportes de apoio serão também divergentes, logo, a análise da deficiência do individuo é de extrema relevância.

2.2 Pessoas com deficiência auditiva no país e nos estado da Paraíba.

A partir dos dados observados, nas pesquisas realizadas pelo IBGE, podemos observar que, segundo dados do Censo Demográfico 2010, em nível de país (Brasil), a população que possui deficiência auditiva que: “Não consegue de modo algum: 347.481; Grande dificuldade: 1.799.885; Alguma dificuldade: 7.574.797” (IBGE, 2010).

Já em nível de estado, segundo o censo de 2010, a Paraíba possui pessoas com deficiência Auditiva que consideram: Não conseguir ouvir de modo algum: 6.518; Que sentem grande dificuldade: 41.845; Possuir alguma dificuldade: 181.646.

Infelizmente não foram encontrados dados mais atualizados do que o Censo de 2010, dessa forma, temos ciência das alterações dos valores respectivos ao ano de 2017.

2.3 Diferentes modos de compreender a surdez

2.3.1 Visão clínico- terapêutica

Visão clínico-terapêutica seria uma visão das pessoas com deficiência auditiva, da perspectiva dos ouvintes. Onde o foco está na limitação da pessoa devido a sua

perda auditiva. Isto pode ser observado nas colocações de Santiago (2015).

[...] os ouvintes se limitam a pensar sobre a anormalidade do sujeito surdo a partir do seu próprio referencial e, conseqüentemente, o indivíduo que não escuta desvia do padrão aceito socialmente e passa a ser identificado como deficiente, limitado, incapaz [...] (SANTIAGO, 2015, p.33)

Esta visão é reducionista, pois, como citado não compreende o indivíduo integralmente, focando no que é tido como um defeito, geralmente quem possui esta visão considera os surdos como uma parcela minoritária, logo, inferior aos que não possuem anomalia.

Quando se tem a visão de que quem não possui deficiência é superior, por não possuir tantas limitações, pode gerar um processo de exclusão social, já que pessoas com esse pensamento não querem, geralmente, estar envolvidas com o que seria um padrão de anormalidade.

Apesar dos diversos aparatos legislativos para subsidiar a inclusão, a exclusão ainda é algo presente na sociedade. Constatamos isto a partir dessa visão que temos os indivíduos surdos como diferentes e que estas diferenças devem ser superadas clinicamente, ou seja:

O mundo moderno é atravessado por ambigüidades: ao mesmo tempo em que se deixa guiar pelos ideais de liberdade, acena com uma constante ação de controle. Defende a liberdade do homem da sociedade e da cultura, mas tende a moldar profundamente o indivíduo, segundo seus modelos de comportamento, a fim de torná-lo produtivo e integrado socialmente. (SANTIAGO, 2011, p.170)

Segundo Kyle (2013) o método oral foi utilizado fortemente no último século, porém, nesse método o surdo é “forçado” a se adequar a uma sociedade ouvinte. A prioridade é tornar o surdo o mais semelhante possível com os que escutam normalmente, diminuindo suas “limitações” através da oralização.

Essa metodologia oralista, dentro da perspectiva educacional, é algo mais fácil para o professor, pois, ele não precisará mudar sua didática. O aluno deve se adequar a sala regular e não o professor adequar as atividades ao aluno. O ato de pedir água, comida se torna algo terrível para o aluno, tendo que oralizar para conseguir o que quer. Isto pode ser visto no filme “E seu nome é Jonas”, produzido em 1979 e dirigido por Richard Michaels.

Esse filme nos mostra a história de uma criança com surdez, mas que não foi

diagnosticado corretamente, seu diagnóstico foi de retardo mental. Durante o período de internação em uma clínica para pessoas com este tipo de deficiência, conseguiu-se fazer o diagnóstico correto, devido a isso, o menino foi retirado da clínica ficando agora sobre os cuidados de seus pais. Inicialmente foi algo complicado, pois a criança já era crescida, e não tinha desenvolvido uma forma de comunicação, ou seja, não sinalizava nem oralizava. Buscando auxílio os pais do menino Jonas, procuraram uma instituição que educava as crianças dentro da perspectiva oralista, na qual, não era permitida língua de sinais. Apesar dos esforços dos funcionários da instituição Jonas não progredia, o que causava tristeza em seus pais. Certo dia quando a mãe de Jonas estava andando na cidade se deparou com uma família que se comunicava através da língua de sinais, isto chamou a atenção da mãe do garoto, que passou a interagir com essa família e aprender sobre a língua de sinais, Jonas também aprendeu e aos poucos foi conseguindo sua autonomia e identidade como surdo.

Nesse filme vemos como essa visão interfere no desenvolvimento da criança, podemos observar também que a falta de conhecimento dos pais sobre as informações necessárias para compreender a surdez e os modos de lidar com ela, interferiu na evolução da criança, sofrendo esta um atraso considerável, que só conseguiu ser reparado quando essa visão passou a ser enxergada como inadequada, pela mãe, esta, por sua vez, buscou um meio melhor para se relacionar com seu filho.

2.3.2 Visão socioantropológica

Essa visão é mais humanizada enxergando o indivíduo com deficiência como um ser dotado de potencialidades não somente limitações. Um ser que consegue, a partir de como foi instruído, se desenvolver plenamente, chegando a alcançar seus objetivos como qualquer indivíduo (com ou sem deficiência).

O surdo nessa visão é tido como diferente e não deficiente. Uma pessoa totalmente capaz de viver em sociedade sem depender da comunidade e familiares para realizar atividades básicas concernentes ao cotidiano do ser humano.

A visão socioantropológica, pela ótica escolar, valoriza a educação dos surdos em sua própria língua, a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), esta é considerada

língua materna para os surdos, sendo, as pessoas com surdez, amparadas por lei. A lei que Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências é a de N° 10.436 de 24 de abril de 2002.

Segundo Santiago (2015) não há necessidade de agir na perspectiva de correção da deficiência, mas entender que o surdo é uma pessoa com características diferentes e essa condição deve ser levada em consideração. É justamente isso que a visão socioantropológica defende.

O indivíduo com surdez utiliza, geralmente, a LIBRAS para se comunicar e interagir socialmente, comprovando que a visão socioantropológica se difere da visão clínico terapêutica, basicamente, oralista.

Com os avanços na sociedade em relação ao compreender a surdez como uma diferença, pode-se inferir que essa nova visão tem ganhando força, pois os discursos acerca do respeito ao dito diferente tem ganhando espaço, o que favorece uma gama de novas informações que torna possível que muitas pessoas saiam do campo da ignorância e compreendam que os surdos não necessitam de correção, mas sim os ouvintes necessitam alterar seus pensamentos e práticas em relação aos surdos. Podemos observar isso na fala de Santiago (2015):

Fica evidente que, na atualidade, já não há espaço para que os ouvintes vejam os surdos como seres que necessitam de correção. É evidente que na sociedade atual o surdo precisa ser visto como uma pessoa de direitos, que sente, emociona-se e comunica-se usando uma língua diferente da maioria ouvinte da população[...] (SANTIAGO, 2015, p. 37)

Sem dúvida, o respeito às diferenças precisam existir na sociedade atual, independente do tipo de diferença: cor de pele, opção sexual, deficiência. O respeito, ao modo de ser e agir de outro, é primordial para o bom convívio em sociedade.

Vale salientar que, na visão socioantropológica, é enxergado primeiramente o indivíduo dotado de sentimentos e emoções, suas limitações devem estar em segundo plano.

2.3.2.1 Cultura surda: um novo olhar sobre a surdez

Diante do exposto nos subcapítulos anteriores, e aprofundando-nos no que se discorre acerca da visão socioantropológica, observamos que os surdos possuem

uma cultura diferenciada, ou seja, uma cultura que não contempla apenas ideais ouvintistas.

Para entendermos um pouco mais sobre a cultura surda, vimos que se faz necessário, definirmos inicialmente, o que é caracterizado como cultura. Para isso, analisamos o que discorre a Constituição Federal de 1988 no Art. 216:

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.(BRASIL, 1988)

Como podemos observar na Constituição Federal de 1988 no Art.216 em seu inciso II, os modos como vivemos são caracterizados como cultura. Sendo cultura um direito, deve ser garantido e respeitado pelas instâncias governamentais e sociedade respectivamente.

O dicionário Aurélio (2008) também reconhece o que é chamado por alguns autores de definição socioantropológica de cultura: “Cultura O conjunto das tradições, das crenças, das manifestações artísticas e intelectuais de país, de um povo ou de uma época: a cultura brasileira [...]” AURÉLIO (2008)

Logo, os surdos têm direito, constitucionalmente falando, de possuir sua cultura, haja vista que, possuem uma forma diferenciada de se relacionarem com o mundo em que vivem um modo próprio de comunicação, uma maneira própria de se expressar, viver, criar e fazer.

Para Skliar (1998) compreender a cultura surda só se dá a partir de um olhar diferenciado, pois, como ouvintes não há como entender em sua pluralidade a vivência de uma pessoa surda, desse modo, não se pode fazer afirmações definitivas sobre aquilo que não se vive.

Skliar (1998, p.28) salienta:

Não me parece possível compreender ou aceitar o conceito de cultura senão através de uma leitura multicultural, ou seja, a partir de um olhar de cada cultura em sua própria lógica, em sua própria historicidade, em seus próprios processos e produções.

Por várias décadas, a educação dos surdos se dava numa perspectiva ouvintista, dentro de uma visão clínico-terapêutica, na qual as diferenças deveriam ser amenizadas, havendo uma supremacia da cultura ouvinte sob a cultura surda. Ou seja, havia uma imposição linguística da oralização. Machado (2008) assevera que os surdos, nessa perspectiva, se sentem à margem, não pertencente a um grupo cultural, havendo a necessidade de possuírem uma identidade definida podendo se enquadrar em um grupo que se sintam confortáveis. A cultura surda proporciona a essas pessoas com surdez a oportunidade de estar em um grupo de semelhantes, de pessoas que compreendem melhor as dificuldades que um surdo enfrenta e reconhecem as potencialidades que os mesmos possuem.

Segundo Machado (2008) a negação da cultura surda pode vir disfarçada desde os primeiros anos escolares, uma vez que é possível adotar duas visões, duas metodologias diferenciadas, com ideias divergentes, que formam por sua vez de maneira também distintas.

O surdo interage com a sociedade através da língua de sinais, negar este fato é adotar uma perspectiva oralista imposta por ouvintes. E como bem ressalta Machado (2008) esse modelo não é muito pertinente aos surdos, pois tem originado problemas como:

“[...] políticas de integração/inclusão que não avaliam se ter uma língua compartilhada com pares surdos é ação significativa, é perspectiva de crescimento ou imposição castradora.”. (MACHADO, 2008, p.54)

3 INCLUSÃO: O QUE É? E COMO SE FAZ?

3.1 Definição

A inclusão é processo que visa incluir, de acordo com o Dicionário Aurélio. De fato, a inclusão é um processo que busca incluir aqueles que, de certa forma, estão à margem da sociedade, por diversos motivos.

A lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 institui em seu Art. 1º a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência):Essa lei é :“[...] destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.” (BRASIL, 2015)

Em suma, relacionando o conceito à legislação temos que, a inclusão é um processo que visa incluir, almejando a igualdade, garantindo a liberdade necessária, nesse caso, à pessoa com deficiência, promovendo um sentimento de participação ativa dentro de uma sociedade, gerando cidadania.

3.2 Integração das pessoas com deficiência: um passo para a inclusão.

O crescimento, das políticas públicas, é evidente na atualidade. Diversas são as contribuições dessas políticas para a sociedade, segundo Santiago (2015). Esta frisa alguns avanços no que concerne a legislação.

Na lei Nº 13.146 de 06 de julho de 2015 observamos alguns formas para sua aplicação no seu Art. 3. Acessibilidade, desenho universal, tecnologia assistiva ou ajuda técnica, barreiras, comunicação, adaptações razoáveis, elemento de urbanização, mobiliário urbano, pessoa com mobilidade reduzida, residências inclusivas, moradia para a vida independente da pessoa com deficiência, atendente pessoal, profissional de apoio escolar, acompanhante.

Tendo em vista o conceito de inclusão, elaborado anteriormente, que compreende a inclusão como um processo que visa incluir, almejando a igualdade, garantindo a liberdade necessária, nesse caso, à pessoa com deficiência, promovendo um sentimento de participação ativa dentro de uma sociedade, gerando cidadania. Observamos que essa lei citada no parágrafo anterior promove a

Integração e não a inclusão propriamente dita, pois Santiago (2015) nos traz que a inclusão deve ser vista como uma ação que busca o respeito ao direito do outro, vai além dos registros legais, faz-se necessário ética e conscientização para incluir. Inclusão é responsabilidade moral o que é bastante complexo pois necessita de ações práticas da sociedade.

Integrar, segundo o Dicionário Aurélio (2008, p. 283), é “Fazer parte [...] Unir-se, tornando-se parte do todo”. Diante desse conceito vemos que as leis promovem essa integração, porém, ainda não alcançou a inclusão, pois não se trata apenas inserir um indivíduo em um espaço, mas sim, inserir e promover os meios necessários para que ele permaneça e se sinta pertencente ao meio.

A lei nº 13.146/ 2015 reafirma a importância da responsabilidade social em seu capítulo 2º quando dispõe sobre a igualdade e a não discriminação salientando em seu Art. 4 que “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.” BRASIL (2015). Com isso confirmamos que só a lei não é o suficiente para a inclusão a sociedade é peça fundamental no processo de inclusão.

3.2.1 lei de cotas

A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como lei de cotas, dispõe em seu Art. 93 sobre a porcentagem da quantidade de funcionários com deficiência que devem compor a empresa, oscilando conforme quantidade geral de empregados.

A lei de cotas proporcionou um grande avanço para as pessoas com deficiência, pois, além de garantir o direito ao trabalho a essas pessoas, ela incumbe o Ministério de Trabalho e Emprego de criar sistemas de fiscalização das empresas.

Para reafirmar a lei de cotas, encontramos a lei N ° 13.146/ 2015, que discorre, em seu capítulo VI, no Art. 34º, acerca do direito da pessoa com deficiência ao trabalho: “Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (BRASIL,2015).

Como podemos observar, após 24 anos há necessidade de reafirmar o direito das pessoas com deficiência, ao trabalho, através da legislação. O que demonstra

certa falta de observância no cumprimento dos direitos pelo poder público, geralmente quando se há fiscalização competente, não há necessidade de novas leis.

3.2.1.1 lei de cotas para surdos

Segundo dados encontrados no site da câmara dos deputados, podemos observar um relato, no qual, o individuo possui um grau elevado de surdez em um ouvido e uma perda leve no outro. Infelizmente segundo a legislação, pessoas que não possuam uma perda bilateral de 41 decibéis ou mais, não se enquadram na lei de cotas.

Esse problema citado no parágrafo anterior deve ser observado pelas instâncias governamentais, haja vista, que a pessoas que possuem perdas como essa relatada acima, por não se enquadrarem na lei de cotas não tem conseguido emprego. Não sendo, também, considerado como deficiente auditivo, segundo a legislação.

3.3 Inclusão de pessoas com surdez

Incluir pessoas com surdez é algo que necessita de atenção, pois os surdos utilizam sua própria língua para se expressar e possuem modos próprios de realizar atividades cotidianas.

Santiago (2015) nos traz que, a pessoa não é considerada surda apenas por ter sofrido perda na audição, sendo essa total ou parcial. Mas sim, como esta perda afeta nos meios de manifestar sentimentos, pensamentos de viver, interferindo ou não, no modo de se relacionar com demais grupos existentes na sociedade. Santiago (2015) salienta ainda há necessidade de compreender as implicações causadas pelas diferenças inerentes à surdez.

As pessoas podem desencadear a surdez por fatores diferentes Santiago (2015) expõe três:

- a) Condições Pré-natais, quando o feto ainda está na gestação ;
- b) Condições Perinatais, ou seja, no momento do nascimento/ parto;
- c) Condições Pós-natais, portanto, após o nascimento. (SANTIAGO, 2015, p.49).

Em linhas gerais, dependendo do momento da vida em que o indivíduo adquiriu a surdez ele irá se desenvolver de forma diferenciada, ou seja, se ocorreu antes ou depois da aquisição da fala, irá trazer modos de se desenvolver distintos. Segundo Santiago (2015), “[...] dependendo do momento da perda auditiva, as necessidades e posturas que o surdo vai assumir frente ao cotidiano são diferentes”. (SANTIAGO, 2015, p. 49)

Dessa forma, percebemos que inicialmente para se incluir um surdo faz-se necessário o conhecimento acerca do grau de surdez que ele possui, bem como, quando e como foi adquirida, para a partir daí ser criado meios que facilitem a inclusão, nos mais diferentes espaços da sociedade.

A educação bilíngue é um passo significativo para a inclusão dos surdos, pois, ela promove o reconhecimento do modo de viver e se expressar desse grupo. Machado (2008) nos traz que:

A língua de sinais é a língua natural do surdo e deve ser adotada por ele como sua língua materna, ou seja, a aquisição de linguagem será em língua de sinais não só nas escolas como pela convivência, e a língua oficial do seus pais deve ser adotada como segunda língua. (MACHADO, 2008, p. 65)

Vê-se na colocação de Machado que a língua de sinais é de grande importância para os surdos, devendo ser esta, utilizada em diferentes espaços ao longo da vida da pessoa com surdez.

Ainda sobre a fala de Machado, faz-se necessário distinguir duas palavras citadas: Língua materna e Língua natural. Podemos encontrar no site Wikipédia essa diferença:

A língua de sinais é o idioma natural dos surdos. Idioma natural, porque ela resulta de um paradigma de inerência, idiossincrático, que é a surdez. A língua de sinais é uma criação natural dos surdos, independentemente do lugar onde estejam radicados. Por outro lado, existe o conceito errático de que a língua de sinais é também a língua materna de qualquer surdo.

Por língua materna entende-se o primeiro idioma da pessoa, absorvendo-o e usando-o na comunicação com os seus próximos. O processo de aquisição da língua ocorre através de um canal (audição, no caso dos ouvintes) (WIKIPÉDIA, 2017).

A partir desses dados encontrados, podemos compreender como definir qual é língua materna e qual é a língua natural do surdo, evitando assim, possíveis confusões de entendimento.

É possível inferir que a LIBRAS é um dos meios mais importantes para se interagir com os surdos, devendo esta ser valorizada, e seu uso e aquisição incentivados tanto pelas instâncias governamentais como pela sociedade que já despertou para a inclusão.

3.3.1 Tecnologias assistivas

A tecnologia assistiva é um meio facilitador da inclusão, a qual promove mudanças em locais e em materiais necessários para a vivência cotidiana. Essa tecnologia é utilizada como suporte para as pessoas com deficiência, podendo auxiliar, também, pessoas sem deficiência.

Na lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, no Art. 3 temos que :

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2015)

Como podemos observar na legislação, as pessoas com deficiência tem o direito de possuir suportes materiais ou imateriais para sua autonomia, sendo também da responsabilidade social e governamental garantir a efetivação desse direito.

Vale salientar que, antes de se realizar a escolha de algum recurso, enquadrado na tecnologia assistiva, deve-se fazer um estudo caso, para se conhecer as necessidades específicas de cada indivíduo que será atendido, para que após esse levantamento de informações, faça-se a escolha de que tipo de tecnologia é válida para aquela pessoa, pois a escolha inadequada pode causar danos. Bersch (2013).

Sartoretto e Bersch (2017) salientam que, a tecnologia assistiva pode ser dividida em recursos e serviços. Os Recursos são todos os materiais ou produtos fabricados para auxiliar as pessoas com alguma deficiência. Os Serviços são definidos como aqueles que ajudam diretamente uma pessoa com deficiência a realizar atividades necessárias através dos recursos.

Segundo Sartoretto e Bersch (2017)

- **Recursos**

Podem variar de uma simples bengala a um complexo sistema computadorizado. Estão incluídos brinquedos e roupas adaptadas, computadores, softwares e hardwares especiais, que contemplam questões de acessibilidade, dispositivos para adequação da postura sentada, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, chaves e acionadores especiais, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, materiais protéticos e milhares de outros itens confeccionados ou disponíveis comercialmente.

- **Serviços**

São aqueles prestados profissionalmente à pessoa com deficiência visando selecionar, obter ou usar um instrumento de tecnologia assistiva. Como exemplo, podemos citar avaliações, experimentação e treinamento de novos equipamentos.

Os serviços de Tecnologia assistiva são normalmente transdisciplinares envolvendo profissionais de diversas áreas, tais como:

- Fisioterapia
- Terapia ocupacional
- Fonoaudiologia
- Educação
- Psicologia
- Enfermagem
- Medicina
- Engenharia
- Arquitetura
- Design
- Técnicos de muitas outras especialidades

(SARTORETTO E BERSCH, 2017)

Novamente ressalto a necessidade de se conhecer o indivíduo que será assistido para que não sejam usados recursos e serviços inadequados. Os recursos utilizados por uma pessoa com um grau de surdez não necessariamente serão possíveis de serem utilizados com pessoas que possuem o mesmo grau. Há alguns fatores que alteram a escolha dos materiais mais adequados, como: a forma de aquisição da surdez como também, se foi antes ou após a aquisição da fala. Tudo isso implica no recurso e serviço a ser utilizado.

3.3.1.1 Serviços e Recursos como auxílio para surdos

As tecnologias podem ser utilizadas de várias formas, para diversas finalidades, englobando diversos indivíduos. Bersch (2013) expõe alguns auxílios para pessoas com surdez ou com déficit auditivo:

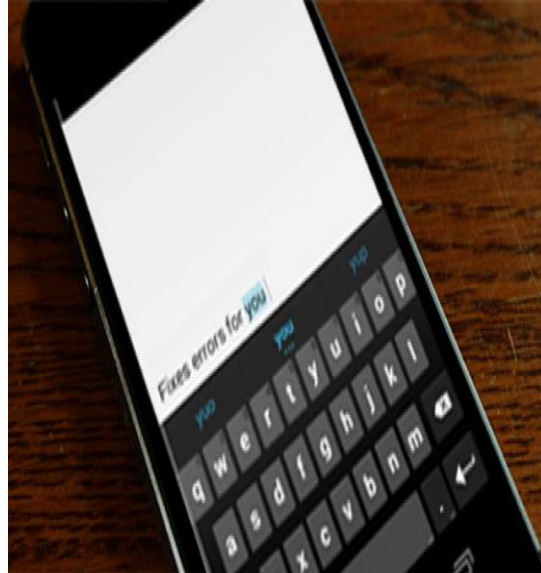
Auxílios que incluem vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado-teletipo (TTY), sistemas com alerta tátil-visual, celular com mensagens escritas e chamadas por vibração, software que favorece a comunicação ao telefone celular transformando em

voz o texto digitado no celular e em texto a mensagem falada. Livros, textos e dicionários digitais em língua de sinais. Sistema de legendas (close-caption/subtitles). (BERSCH, 2013, p.10)

Vejamos alguns desses auxílios:

Figura 1: Aparelho auditivo.

Figura 2: Celular



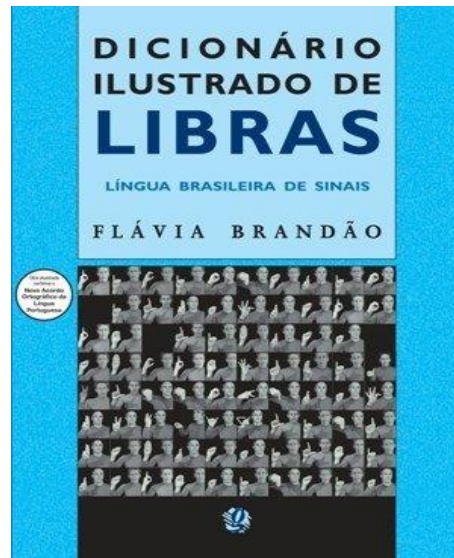
Aparelho auditivo, Celular com mensagens escritas e chamadas por vibração. Disponíveis: <http://www.mundodastribos.com/como-conseguir-aparelho-auditivo-de-graca.html>; <http://www.comofazer.net/como-desativar-o-som-e-vibracao-do-teclado-do-android/> Respectivamente.

Figura 3: *Smartphone*



Aplicativo que traduz em língua de sinais. Disponível: <http://prodeaf.net/>

Figura 4: Dicionário de Libras



Disponível:

https://images.livrariasaraiva.com.br/imagenet/imagen.aspx/?pro_id=3692164&qld=90&l=430&a=-1

Em Prietch (2012) encontramos ainda, outros recursos e serviços para surdos:

Recursos de TA

- ☐ Softwares
- ☐ Materiais com acessibilidade em LIBRAS
- ☐ PC, Notebook, celular, tablet, smartphone
- ☐ Redes sociais
- ☐ Comunicação em tempo-real
- ☐ Implante coclear
- ☐ Amplificador

(PRIETCH, 2012)

Figura 5: Recursos (Tecnologias Assistivas)



Disponível: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>.

Figura 6: Recursos (Tecnologias Assistivas)



Disponível : <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 7: Recursos (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Recursos

Produtos comerciais



Sinalizador de campainha com luz
([Bellman Care Home Alerting Solution](#))



[Despertador](#), com acionador vibratório para cama



[Aria](#), sistema de alerta wireless para surdos





Vídeo: [Fala Sério: Tecnologia para Surdos](#)

Disponível: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 8: Recursos (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Recursos

Softwares e/ou materiais livres

Aplicativos para Dispositivos Móveis



[Libroid](#)



Que-fala!
Comunicação Alternativa



Reconhecimento de voz

Cria/ Edita Legendas em Vídeos



[DivX media subtitler + AVI ReComp](#)



[CaptionTube](#)

Materiais Educativos



[Vez da Voz](#)



[LIBRAS: Educando Surdos](#)



[OA / RENAPI](#)



[Jogo + LIBRAS](#)



[EducaJogos](#)



[AIELLO](#)



[ProAtiva/ UFC](#)

Disponível: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 9: Recursos (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Recursos

Softwares livres: SignWriting



Software livre para criação de textos em SignWriting: SW-Edit



SignPuddle Online

Pesquisar por palavras

Pesquisar a linguagem falada com Resultados de Palavras

78443

Figura 10: Recursos (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Recursos

Material livre



DDLG
Diretório Digital Língua Oral

Localize o termo que deseja consultar:

Notícias:

Pe. Wilson Czaia-único padre surdo profundo no Brasil

CNBB - LIBRAS para Padres e Leigos

TV Globo Vale do Paraíba

Ser coordenador de Pastoral

Você é o visitante

78443

FECHAR

Localize a configuração da mão

Canção Nova **Pe Wilson Czaia** **Pe Ricardo Hoepers**

Vídeo **Vídeo** **Vídeo**

Permite localizar sinais em LIBRAS através da configuração de mão

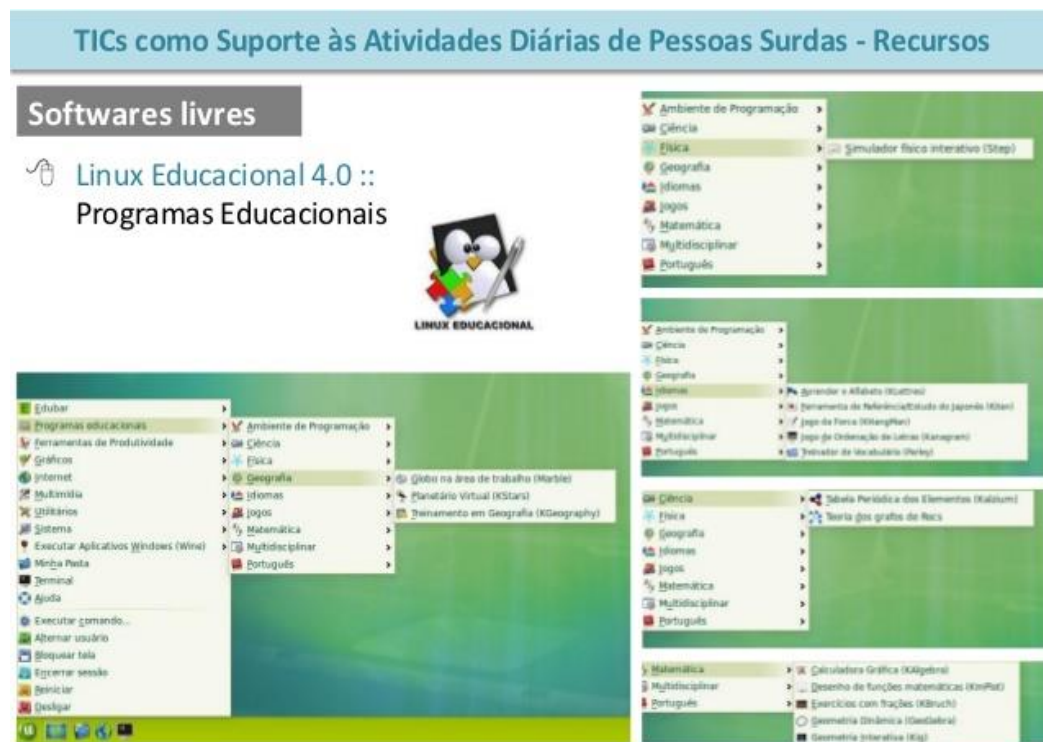
Comprar CD Cursos Agenda Fale conosco Links

Disponíveis: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 11: Recursos (Tecnologias Assistivas)



Figura 12: Recursos (Tecnologias Assistivas)



Disponíveis: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 13: Recursos (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Recursos

Softwares para criação de Histórias em Quadrinhos

Softwares gratuitos para uso



Máquina de Quadrinhos Turma da Mônica



HagáQuê



Web Cartoon Maker



ToonDoo



Comic Creator

Pago, comercial



Bitstrips

Softwares Aplicativos que também podem ser usados para esta finalidade



PowerPoint



Impress



Gimp



Inkscape



CorelDRAW



Fireworks

Figura 14: Recursos (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Recursos

Dicionário de Informática em LIBRAS



Como utiliza este dicionário

Palavra-Chave:
Aqui você digita a palavra que quer pesquisar.

Conjunto de Palavra:
Aqui você clica um alfabeto que apresenta conjunto de alfabeto na lista de palavra.

Lista de Palavra:
Apresenta toda palavra na lista que você clica e apresenta o vídeo, glossário e traduzi de palavra.

Sinal:
O sinal é a palavra, traduzida para LIBRAS, apresenta em vídeo.

Inglês / Português:
Traduzi cada palavra da lista.

Glossário:
Apresenta uma explicação simplificada de que a palavra quer dizer.

Disponíveis: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 15: Recursos (Tecnologias Assistivas)



Disponível: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 16: Recursos (Tecnologias Assistivas)



Disponível: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Serviços de TA

- ☐ Difusão da LIBRAS para a sociedade
 - ☐ Intérpretes
 - ☐ Closed caption
 - ☐ Estenotipia (Transcrição Eletrônica Simultânea)
 - ☐ Leitura labial
 - ☐ “Cão ouvinte para pessoas surdas”
- (PRIETCH, 2012)

Figura 17: Serviços (Tecnologias Assistivas)

TICs como Suporte às Atividades Diárias de Pessoas Surdas - Serviços

Em diversas Universidades dos EUA, esses serviços estão disponíveis aos estudantes surdos



Video Interpreter

Aluno com um computador, professor com microfone conectado, e intérprete em sua casa realizando a comunicação remotamente



Serviço de criação/edição de Legendas
[CaptionSync](https://www.caption-sync.com/)

AUTOMATIC SYNC TECHNOLOGIES





Anotação de aula/reunião/palestra em tempo-real remotamente

Disponível: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Figura 18: Serviços (Tecnologias Assistivas)



Disponíveis: <https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>

Sem dúvida esses Recursos e Serviços são extremamente válidos no tocante a facilitação da inclusão das pessoas com deficiência. Eles contribuem desde a inclusão no ambiente familiar, como escolar e profissional.

O uso das tecnologias assistivas, contribui para uma inclusão significativa, onde os indivíduos tem a oportunidade de exercer sua autonomia, reforçando sua identidade e pertencimento a sociedade.

É importante ressaltar a quantidade de tecnologias existentes, sendo estas: softwares, materiais livres e produtos comerciais, o que oferece uma gama de oportunidades para se incluir o surdo.

O pedagogo empresarial pode estar auxiliando tantos os surdos como pessoas com outras diferenças, que necessitam de um suporte. O pedagogo conhecedor da legislação pode estar incentivando gestores a conseguirem todos os suportes necessários para que o surdo consiga desempenhar sua função de forma mais facilitada.

4 AS CONTRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NO TOCANTE A INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS

4.1 Empresas Brasileiras: crescente avanço favorece a inclusão

De acordo com as pesquisas observamos que tem ocorrido um crescente avanço no número de empresas no país. Como base para as afirmações, usaremos as informações da CNC- Confederação Nacional Do Comércio De Bens, Serviços E Turismo.

Figura 19: Empresas Ativas

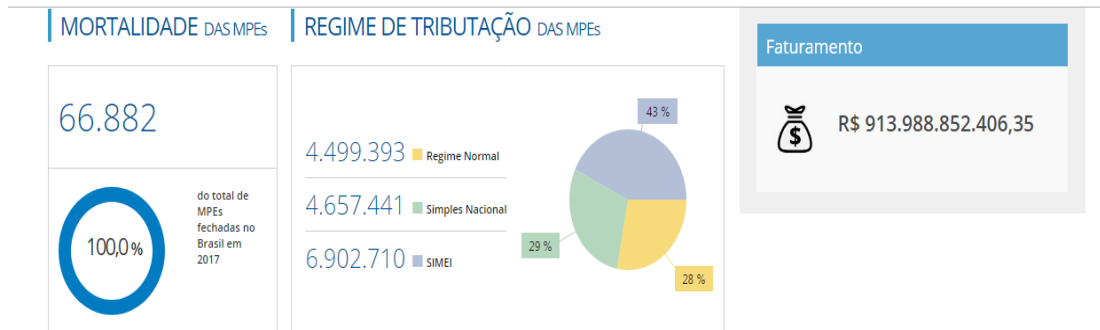


Fonte: Empresômetro MPE

Nessa figura encontramos a quantidade atual de empresas ativas no Brasil, número bastante considerável oferecendo uma gama de oportunidades de emprego, como também o gráfico correspondente a divisão em EPP, SIMEI, ME, Simples

Nacional e a arrecadação total.

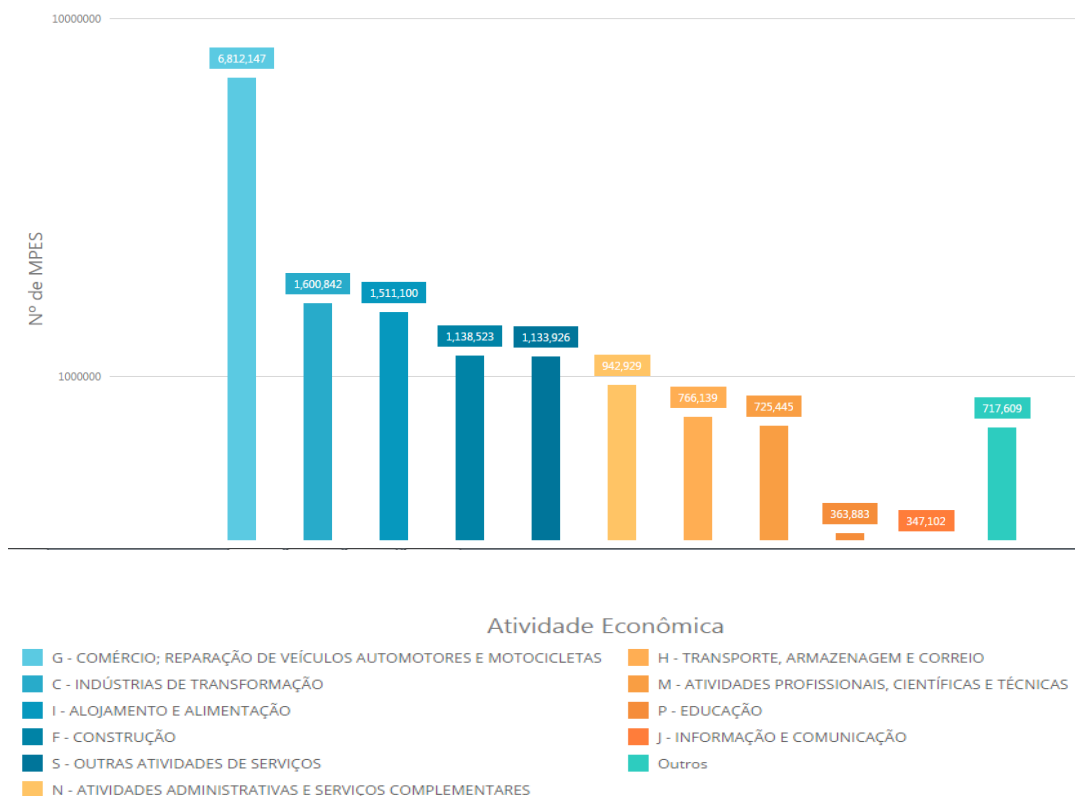
Figura 20: Mortalidade das Empresas



Fonte: Empresômetro MPE

Na figura 19 observamos a mortalidade das empresas que pode ser considerado um índice baixo, tendo como parâmetro o surgimento de novas empresas. Temos também o faturamento total das empresas.

Gráfico 1: Principais MPes por Atividade Econômica



Fonte: Empresômetro MPE

No gráfico 1 vemos as principais empresas de cada atividade econômica sendo possível observar que a do comércio prevalece sobre as demais. Em segundo lugar vemos as indústrias, essas duas áreas possuem a maiorias das empresas fazendo com que sejam disponibilizadas mais vagas de emprego.

Com esses dados queremos salientar a quantidade de vagas de emprego que são disponibilizadas pelas empresas. Um profissional, consciente e que tem conhecimento acerca da importância da inclusão à frente da empresa poderá inserir em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência. Isto também vale para os surdos, haja vista, que um profissional qualificado e ciente da necessidade da inclusão não irá enxergar apenas as adaptações e formações necessárias nesse processo, mas enxergará um ser que necessita de um emprego digno assim como qualquer outra pessoa.

4.2 A inclusão da pessoa com deficiência na empresa

As empresas tem grande papel na sociedade, oferecendo diversas vagas de emprego contribuindo assim para a diminuição de desempregados no país. A partir da lei de cotas, que é a lei nº 8.213/1991, passou a ter grande papel também na inclusão das pessoas com deficiência.

Segundo a lei nº 13.146/ 2015 em seu capítulo VI, seção I, as pessoas com deficiência possuem diversos direitos em relação ao trabalho. No Art. 34, temos:

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, 2015)

No parágrafo primeiro podemos observar que a lei incumbiu as empresas a oferecerem todos os suportes necessários, para que haja a inclusão da pessoa com deficiência.

Já no parágrafo segundo vemos que a deficiência não deve ser tida como parâmetro para a inclusão na empresa, sempre deve ser levado em consideração às potencialidades do indivíduo, enxergado como ser humano capaz de realizar atividades de formas diferenciadas, como outras pessoas que não possuem deficiência assim o fazem. Dessa forma, não devem ser penalizados com remunerações inferiores por desempenharem atividades de formas diferenciadas.

Em relação ao parágrafo terceiro vemos que a pessoa com deficiência não pode sofrer discriminação ou em casos mais graves ser impedida de trabalhar devido a deficiência. As etapas de seleção e treinamentos devem ser justas levando em consideração as dificuldades e aptidões do indivíduo.

No quarto parágrafo observamos que a pessoa com deficiência não deve ser estagnada, ou seja, devem ser oferecidas condições necessárias para o desenvolvimento da mesma na empresa.

Por fim no quinto parágrafo temos um reforço ao quarto parágrafo, salientando mais uma vez o direito à acessibilidade nos ambientes de cursos, treinamentos para capacitação.

Ainda segundo a lei nº 13.146/ 2015, encontramos na seção II do capítulo VI em seu Art. 36 a partir do parágrafo 2º:

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho. (BRASIL, 2015)

As instâncias governamentais além de concederem o direito ao trabalho, ainda devem garantir, como podemos ver no parágrafo citado, a habilitação profissional que é uma forma de contribuir para o ingresso mais eficaz da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No parágrafo sexto do mesmo Artigo, vemos que pode ser papel da empresa o oferecimento dessa habilitação, sendo necessária

assinatura prévia de contrato entre as partes, Brasil (2015).

O pedagogo tem um grande papel dentro da empresa, pois, tendo ciência do que está previsto nas leis, dará suporte aos trabalhadores, oferecendo treinamento aos diversos profissionais que compõem a empresa, contribuindo para um desenvolvimento pessoal e profissional. O pedagogo pode ainda apresentar metas, que sejam possíveis de serem cumpridas, tendo em vista as especificidades de cada indivíduo. Respeitando valores e princípios éticos.

Na lei nº 13.146/ 2015 Seção III que discorre sobre as disposições gerais da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, observamos que no Art. 37 este:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015).

De acordo com este artigo é possível afirmar que inclusão não se trata apenas de inserir, mas sim, oferecer meios para que a pessoa consiga se sentir pertencente ao ambiente. Isso ocorre quando são proporcionados serviços e recursos que auxiliem a prática, promovendo a acessibilidade e, por conseguinte, real inclusão.

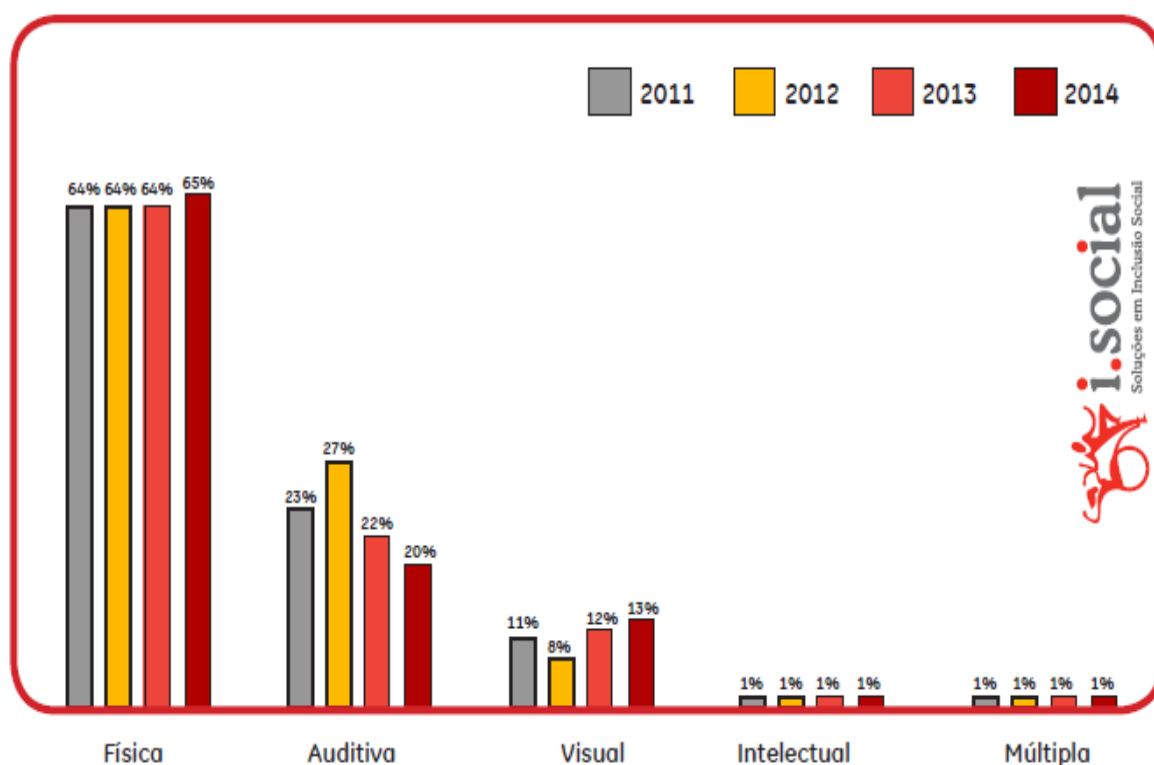
4.2.1 Pesquisa realizada pela Isocial -2014

A Isocial (Soluções em inclusão social) realizou uma pesquisa acerca das Expectativas e Percepções sobre o mercado de trabalho das pessoas com deficiência nos anos de 2011, 2012, 2013 e em 2014 pesquisou e comparou os dados coletados. Com intuito de tornar esse trabalho mais consistente analisaremos alguns dados fornecidos.

Segundo a Isocial (2014) em 2011, primeira edição, 800 (oitocentas) pessoas com deficiência participou da pesquisa, já em 2013 cerca de 1.700 (mil setecentos) responderam e na última versão, em 2014, um total de aproximadamente 1.720 (mil setecentos e vinte) respondentes.

Vejamos alguns dados:

Gráfico 2: Pesquisados por deficiência

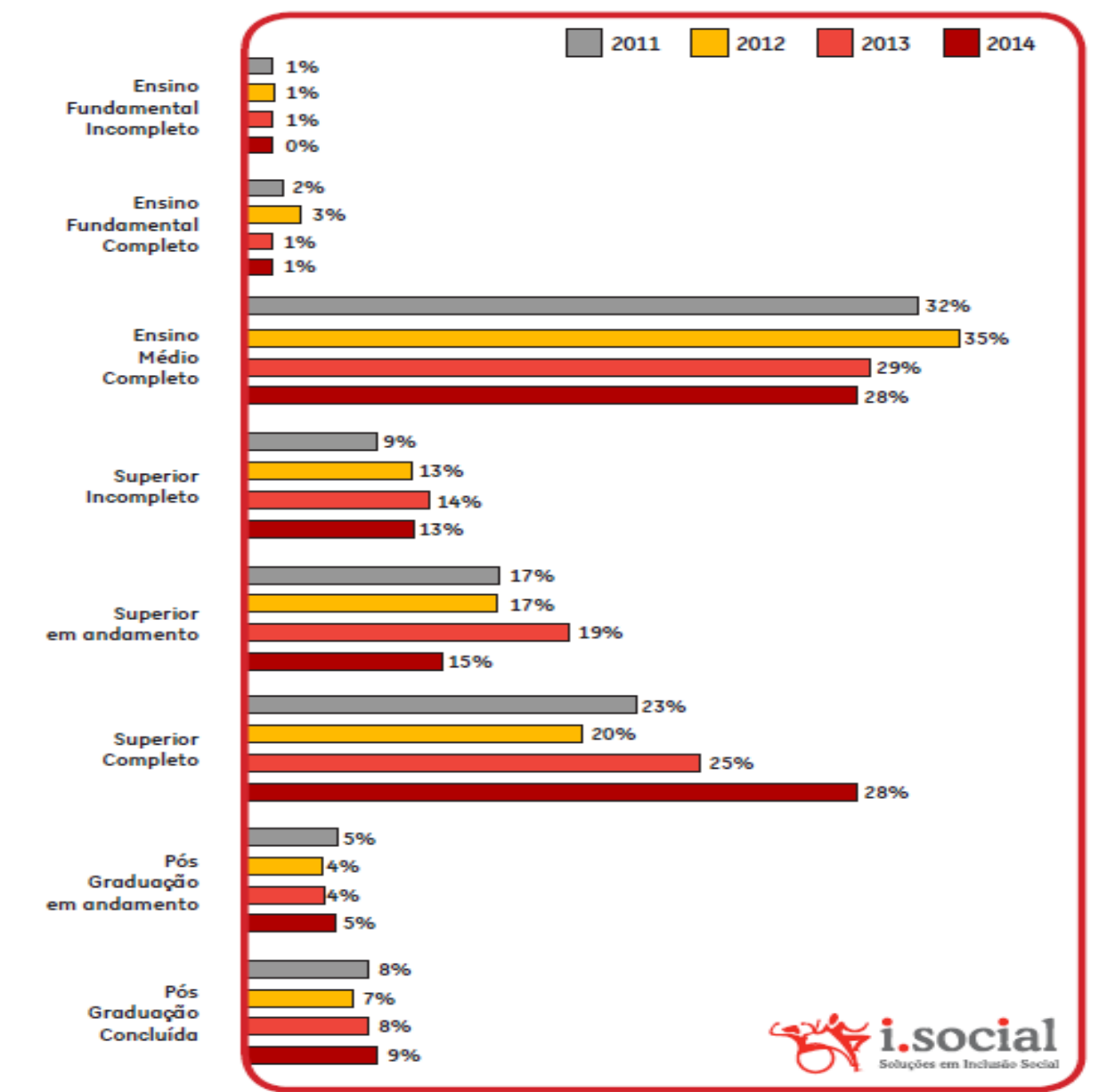


Fonte: Isocial, 2014

Na figura 22 temos a relação de pesquisados por deficiência, à predominância foi da deficiência física com uma diferença de mais de 50% da segunda colocada deficiência auditiva. A deficiência auditiva teve uma diminuição considerável de 7% ,no ano de 2014, em relação ao ano de 2012 que teve seu maior índice, isto traz uma certa preocupação acerca dos motivos que estariam provocando essa queda nos índices. Em terceiro temos a deficiência visual que teve seu menor índice em 2012 e maior em 2014. Por fim a deficiência intelectual e a múltipla mantiveram-se estáveis.

Analisando de forma mais minuciosa, podemos inferir que a falta de acessibilidade e de pessoas capacitadas geram uma exclusão, pois os indivíduos com mais comprometimento na saúde ocupam parcelas quase insignificativas dos pesquisados.

Gráfico 3: Pesquisados por escolaridade



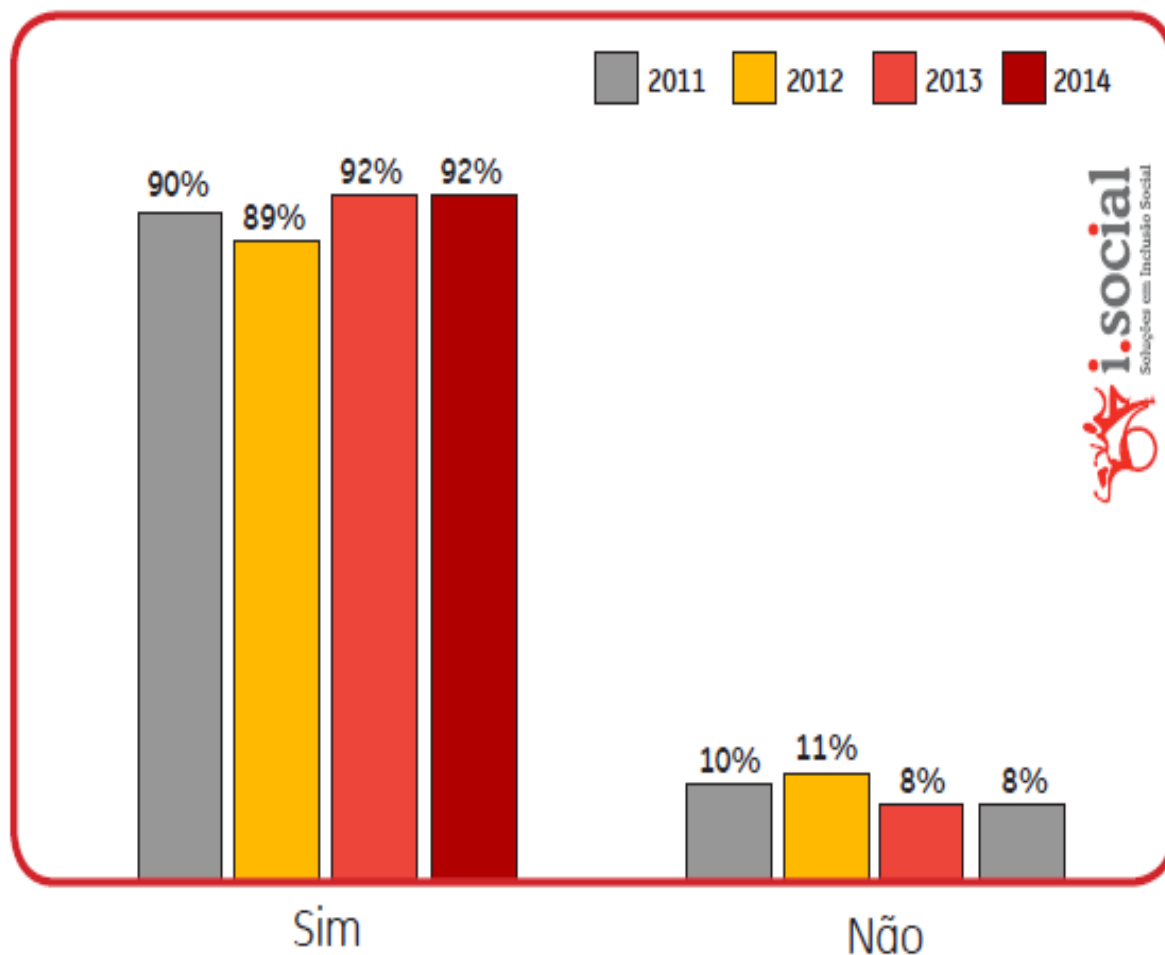
. Fonte: Isocial, 2014

A figura 24 mostra a diferença de escolaridade dos entrevistados os maiores índices estão no ensino médio completo (25% em 2012) e no superior completo (28% em 2014). O que demonstra boa qualificação.

Este gráfico permite quebrarmos com o paradigma de que as pessoas com deficiência são desqualificadas, pois podemos observar que grande parcela dos pesquisados possui ensino médio completo e ensino superior completo, o que demonstra que eles estão tão qualificados quanto às pessoas sem deficiência, e até

mesmo, mais qualificados que estes.

Gráfico 4: Pesquisados que conhecem ou não a Lei de Cotas

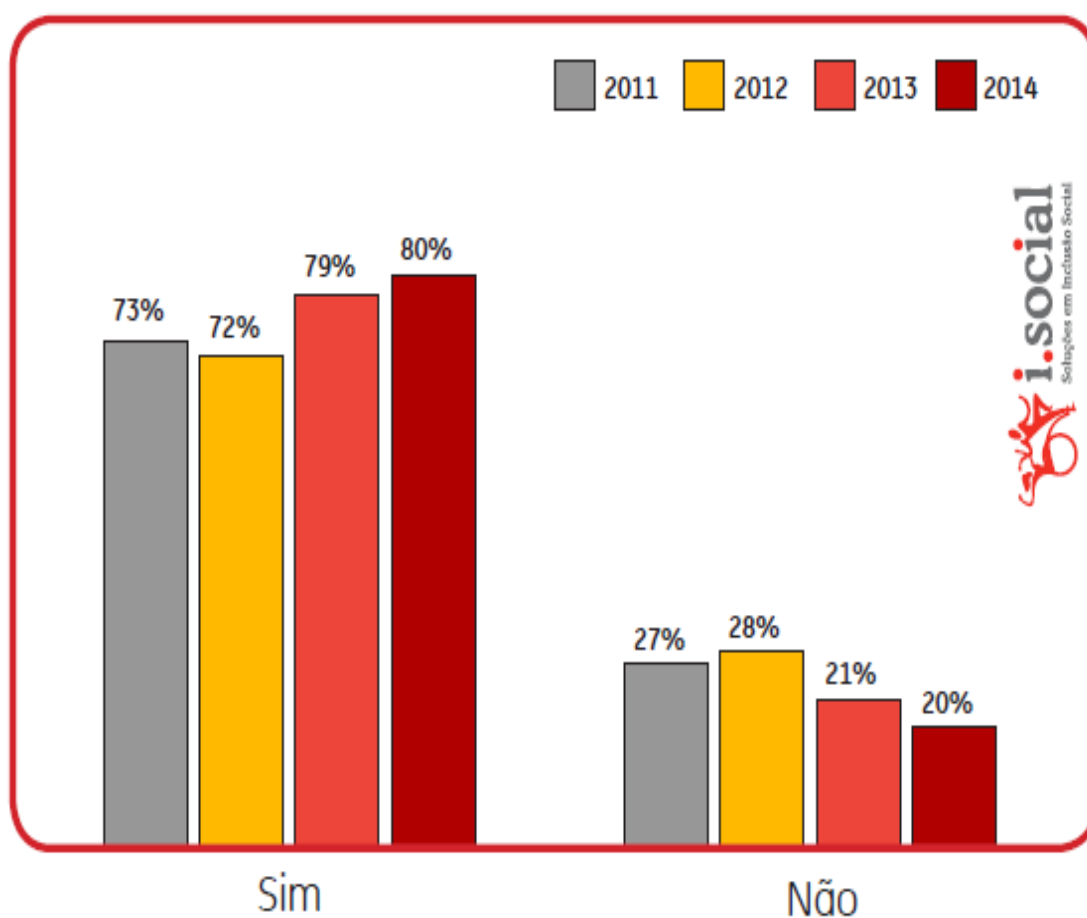


. Fonte: Isocial, 2014

Inicialmente observamos uma falha no gráfico obtido, no qual possuem dois dados de 2011, inferimos que o dado de 8% está se referindo ao ano de 2014. Sendo este mantido devido a relevância para este trabalho.

Pudemos observar que a maioria dos entrevistados tinha conhecimento sobre a 8.213/91 (Lei de Cotas), lei esta que garante uma porcentagem de vagas em empresas para pessoas com deficiência. Ponto bastante significativo, pois demonstra que as pessoas com deficiência estão tendo consciência de seus direitos, apesar de ainda ter pessoas que desconhecem, mas, podemos perceber que tem diminuído este percentual gradativamente.

Gráfico 5: Pesquisados que trabalham ou já trabalharam pela Lei de Cotas

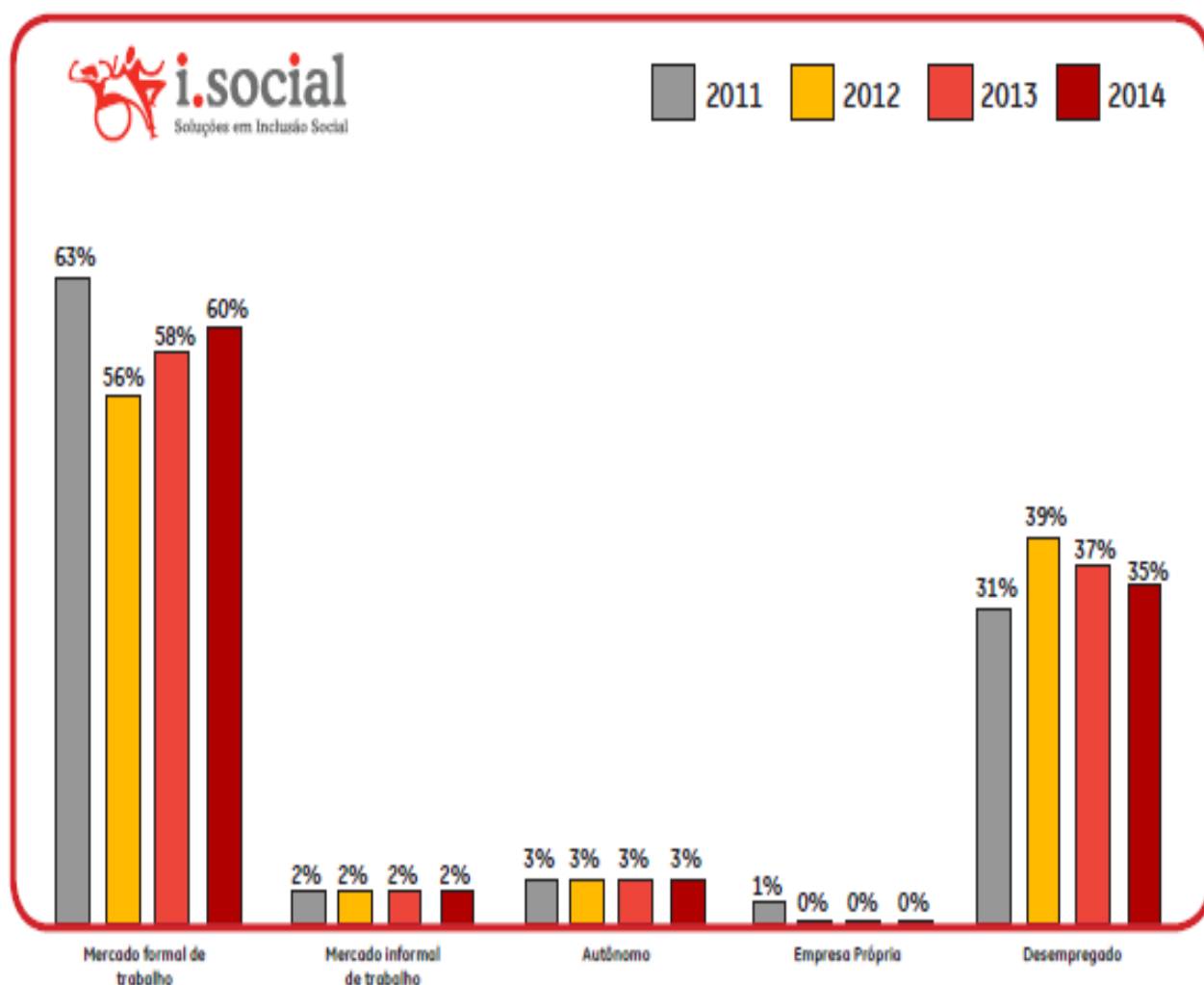


. Fonte: Isocial, 2014

Na figura 26 vemos índices altos de pessoas que trabalham ou já trabalharam pela lei de cotas, algo bastante positivo, haja vista, que a legislação esta sendo cumprida. O ano de 2014 teve o ápice (80%), o que demonstra mais informação e inclusão.

Sendo este um ponto positivo para os surdos também, pois como observamos no gráfico que demonstra os pesquisados por deficiência, vimos que a deficiência auditiva estava em segundo lugar, logo, é possível inferir que estão, em parte, enquadrados nos que trabalham ou já trabalharam pela da lei de cotas.

Gráfico 6 : Pesquisados que estão trabalhando atualmente

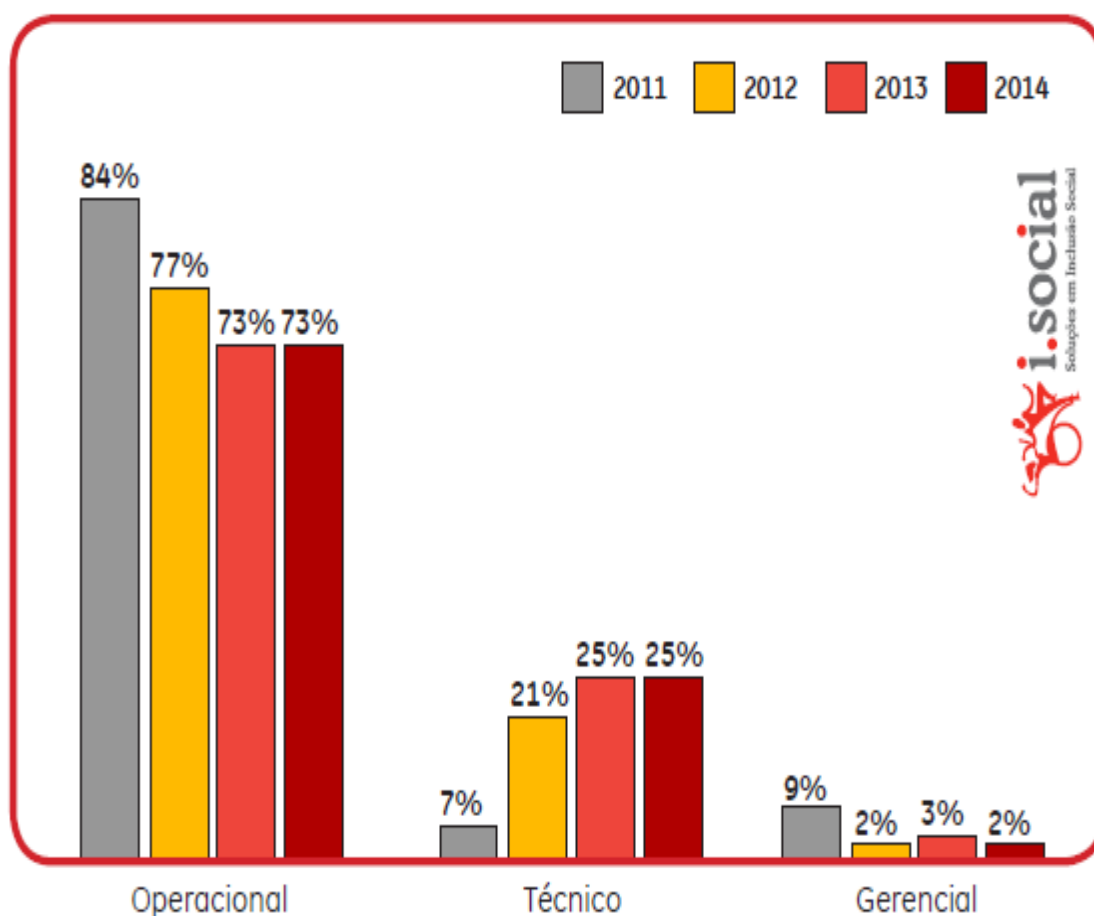


. Fonte: Isocial, 2014

Esta figura nos mostra que, em 2011, as pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, chegaram a 63 %, no mercado informal manteve-se estável assim como o autônomo, já a empresa própria, nos anos de 2012, 2013 e 2014, houve uma redução significativa chegando a 0%. O nível de desempregados teve seu ponto mais elevado em 2012 onde 39% não possuem emprego.

Apesar de a maioria dos pesquisados está empregado, há uma parcela considerável que não está no mercado de trabalho, ou seja, desempregado. Algo preocupante tendo em vista que são em sua maioria pessoas qualificadas, pessoas estas que poderiam estar colaborando para o crescimento das empresas.

Gráfico 7: Cargos dos pesquisados

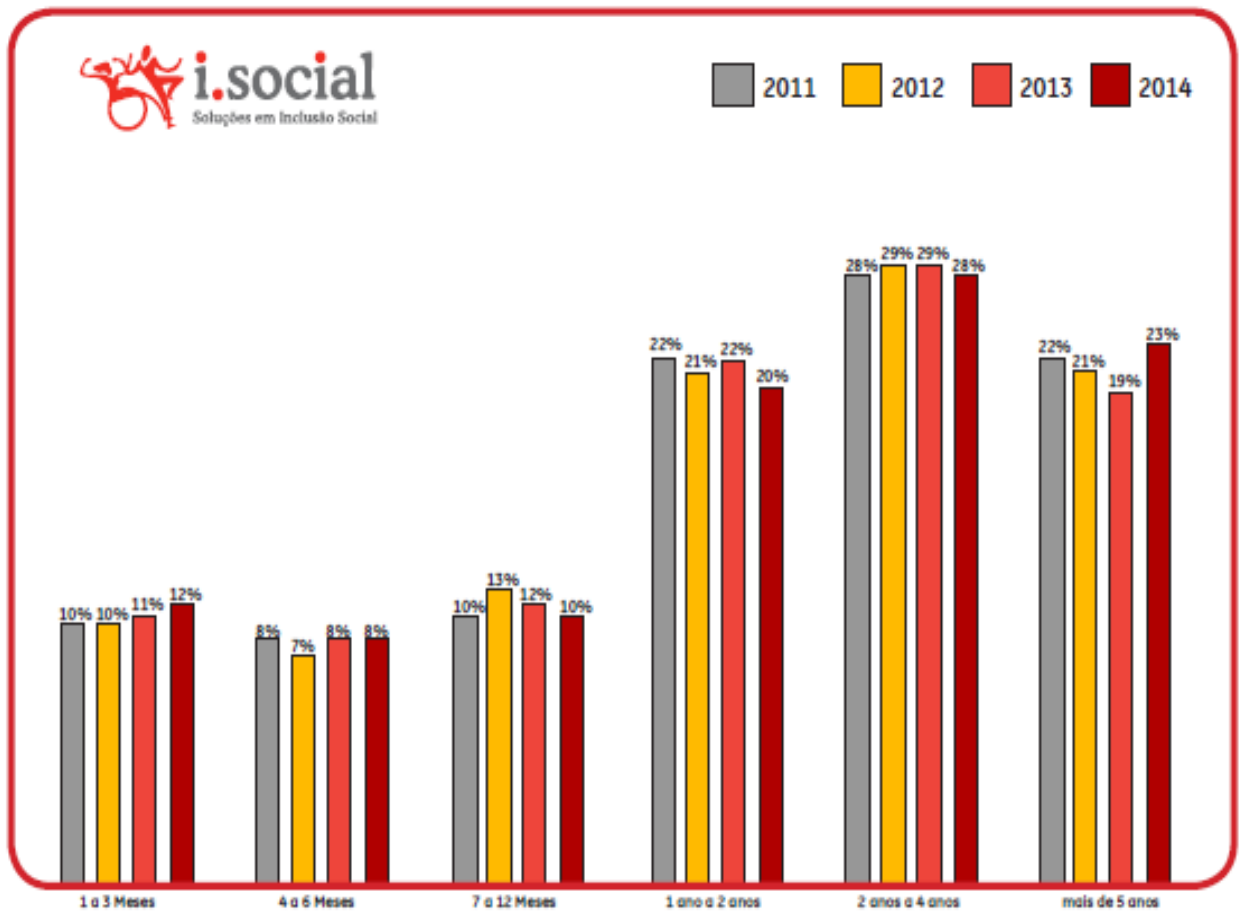


. Fonte: Isocial, 2014

Observamos a partir dessa figura que os cargos técnicos no ano de 2011 era de 7% ficando abaixo do cargo gerencial com 9%, já nos anos seguintes, os cargos técnicos se sobrepuseram aos gerenciais onde nos anos de 2013 e 2014 mantiveram seus maiores percentuais, chegando a 25%, nos mesmos anos o cargo gerencial foi de 3% em 2013 para 2% em 2014. O cargo operacional exerce supremacia sobre os demais.

Vale salientar que, de acordo com alguns gráficos já citados, a maioria das pessoas está desenvolvendo atividades inadequadas quando comparadas ao seu nível de escolaridade e capacitação. O que é algo negativo, tendo em vista que as potencialidades não estão sendo valorizadas.

Gráfico 8: Tempo de permanência do respondente no último ou atual emprego formal

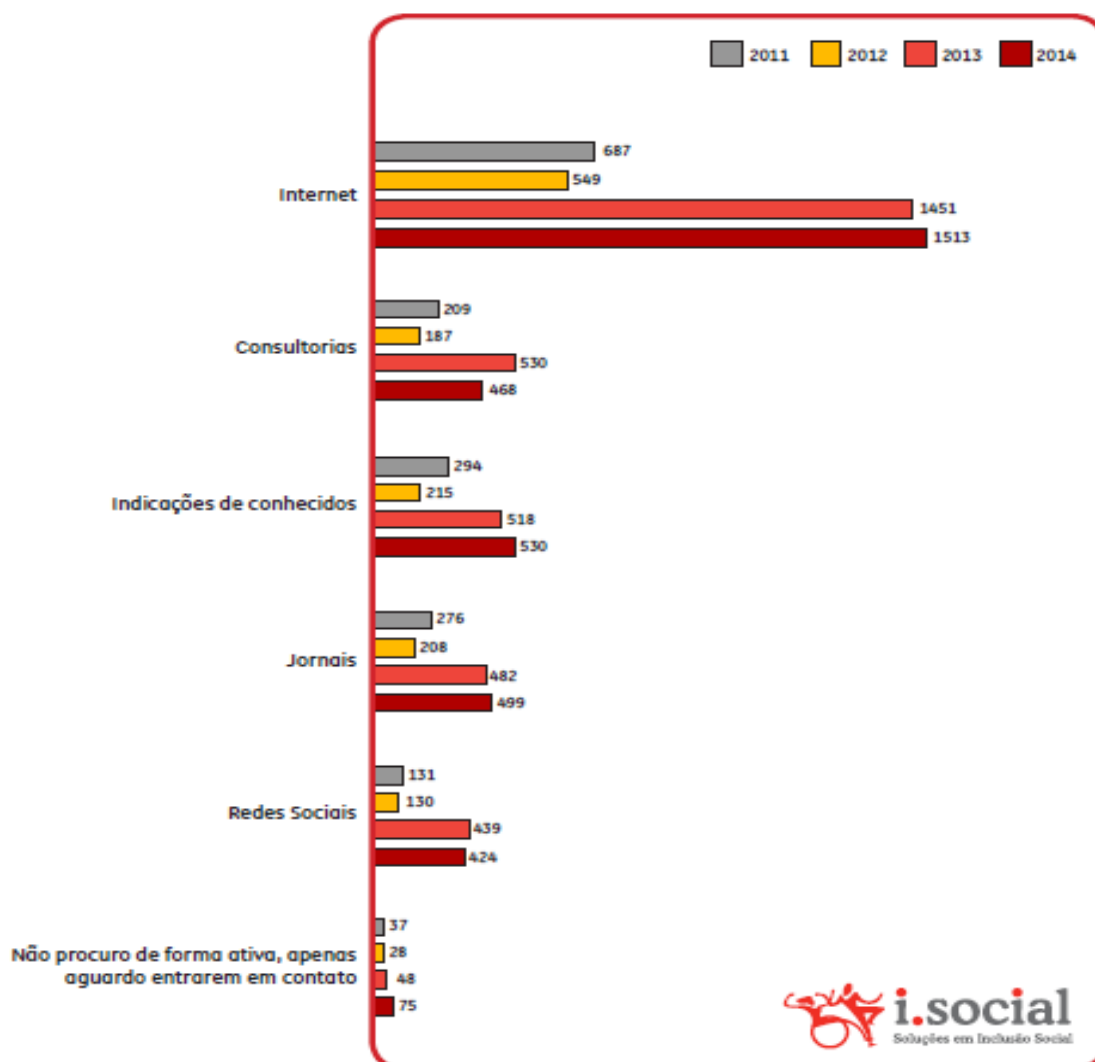


. Fonte: Isocial, 2014

É possível observar que não houve grandes variações nos percentuais no período da pesquisa. A figura demonstra que a maioria permaneceu por mais de um ano na empresa.

Esse gráfico demonstra alto nível de rotatividade das pessoas com deficiência dentro da empresa, ou seja, curto período de permanência, isto nos leva a refletir sobre quais fatores estejam ocasionando essa realidade.

Gráfico 9: Ferramentas de busca de emprego



. Fonte: Isocial, 2014

Nessa questão os participantes puderam escolher mais que uma alternativa Isocial (2014). A internet possui supremacia em relação às demais alternativas, atingindo seu ápice em 2014 com 1513 escolhas. Vale salientar que a Internet teve um aumento de mais de 100% do ano de 2012 para 2013.

Em relação às Consultorias seu menor índice foi em 2012 possuindo seu ápice no ano subsequente, com um aumento superior a 100%.

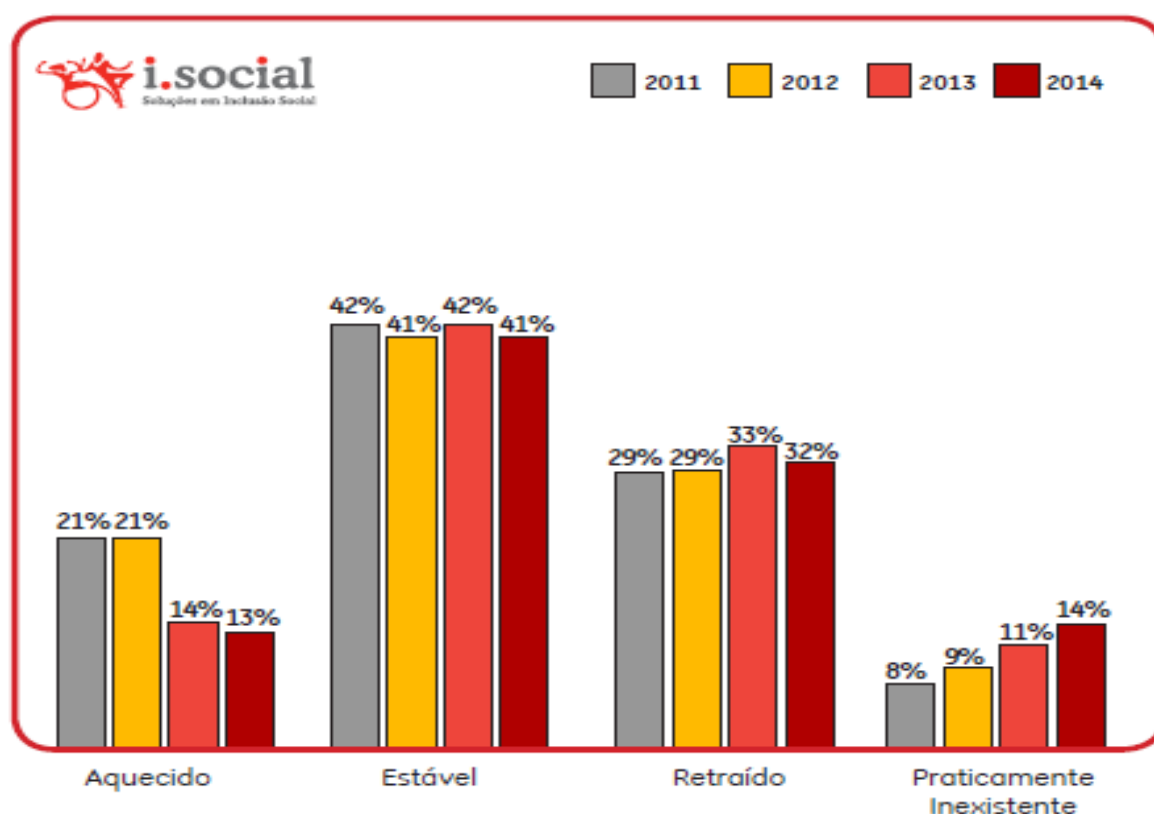
Já na categoria indicações de conhecidos, o ano de 2012 continuou obtendo um índice inferior ao demais anos, com um total de 215, sendo inferior ao ano de

mais escolhas, 2014, em 315 escolhas.

Os jornais, as redes sociais e não procuro de forma ativa, aguardo entrarem em contato mantiveram entre os menos escolhidos. Algo interessante sobre esta última categoria foi seu avanço de 2012 à 2014 o que nos permite inferir que as empresas tem procurado cada vez mais pelas pessoas com deficiência.

Os meios onde são expostas as vagas de empregos são acessíveis para as pessoas com surdez também, algo bastante positivo. A internet é um meio bastante significativo, possuindo recursos que permitem aos surdos terem acesso ao seu conteúdo.

Gráfico 10: Percepção sobre a situação atual do mercado formal de trabalho para pessoas com deficiência



. Fonte: Isocial, 2014

Vemos, a partir da figura 32, que nas duas primeiras edições da pesquisa, o índice de pessoas que atestaram que a situação do mercado formal estava aquecido chegou a 21% havendo, posteriormente, nos anos subsequentes uma queda

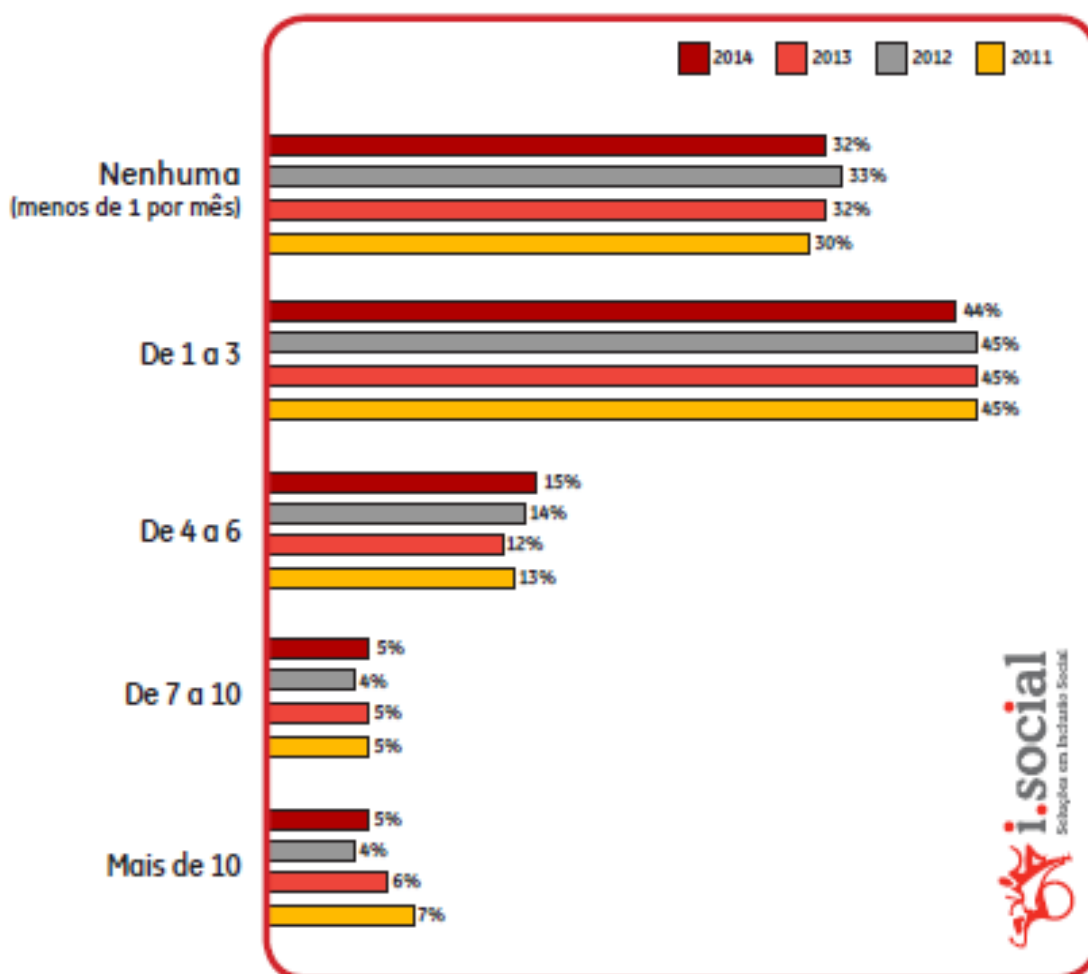
considerável de 7% e 8% respectivamente.

Em relação à categoria que considera o mercado estável manteve-se oscilando em 1% durante os 4 anos.

A categoria do mercado retraído ficou em segundo lugar nas escolhas, mantendo-se estável, nos primeiros dois anos, tendo um aumento de 4% em 2013 seguido de uma decaída em 2014, alcançando 32%.

Por fim temos um dado um pouco preocupante sobre a categoria praticamente inexistente, pois esta teve um aumento gradual no período das pesquisas 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 de 1%, 2% e 3% respectivamente.

Gráfico 11: Quantidade de oportunidades de emprego recebidas em média por mês para cada pesquisado

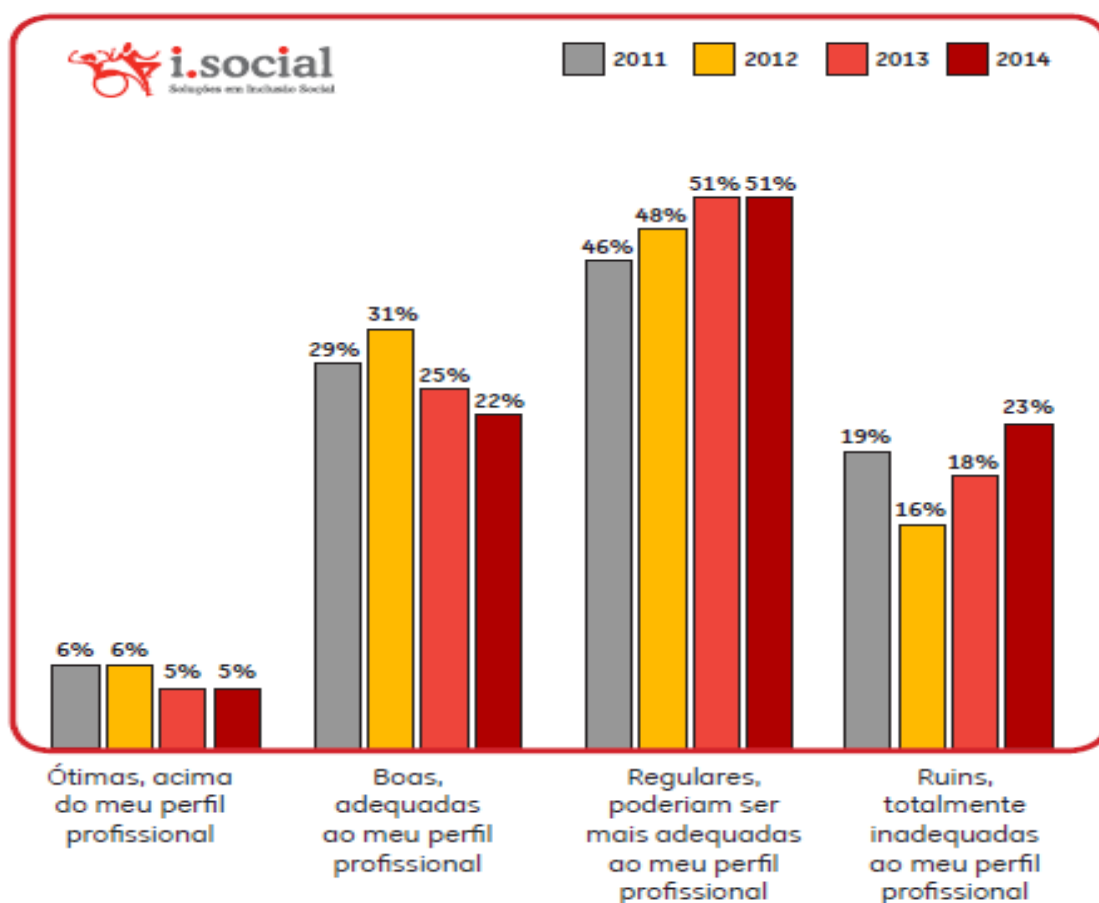


Fonte: Isocial, 2014

Durante o período da pesquisa não houve muitas variações nesse questionamento, havendo alguma estabilidade em quatro das cinco categorias.

Numa comparação do ano inicial com o ano final da pesquisa temos que a categoria nenhuma teve um crescimento de 2%. Na categoria de 1 a 3 houve um decréscimo de 1%. Em relação a categoria de 4 a 6 ocorreu um acréscimo e 2 %. Já na categoria de 7 a 10 teve uma estabilidade Por fim na categoria mais de 10 houve um decréscimo de 2%.

Gráfico 12: Considerações gerais sobre as oportunidades de emprego



Fonte: Isocial, 2014

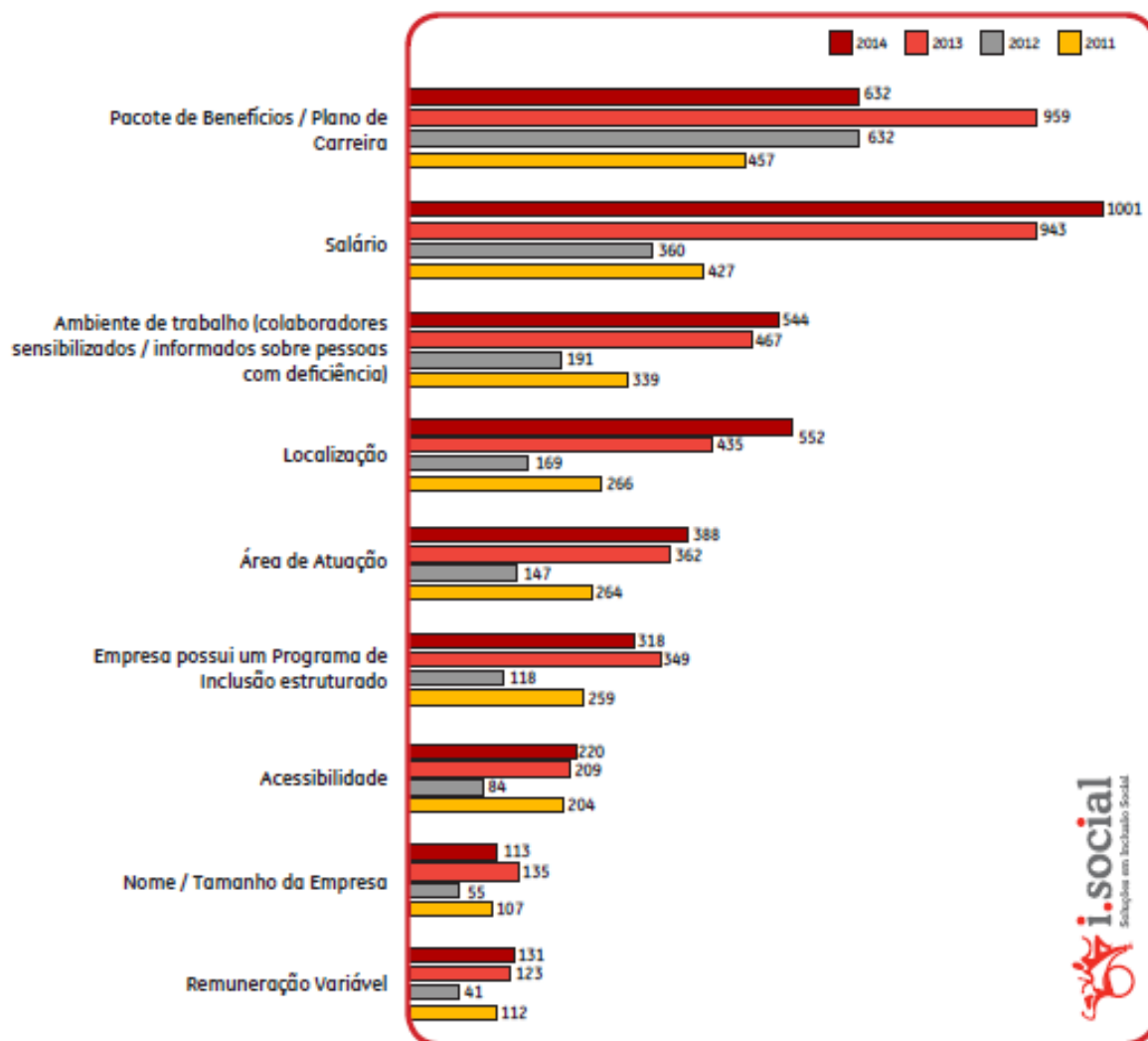
A maioria dos entrevistados salienta sobre as considerações gerais das oportunidades de emprego como estando na categoria **regular**, que poderiam ser mais adequadas ao perfil profissional que eles possuem, chegando a 51% pelos dois últimos anos.

Em segundo lugar temos a categoria **Boas**, na qual os entrevistados consideram as oportunidades adequadas ao seu perfil. O maior índice foi em 2012 com 31% nos anos seguintes apresentou-se uma queda de 9%, chegando a 22% em 2014.

Já em terceiro temos a categoria **Ruins**, na qual os participantes consideram as oportunidades de empregos totalmente inadequadas aos seus perfis profissionais. O menos percentual foi em 2012 de 16%, nos anos posteriores houve um aumento gradual alcançando em 2014 23%.

Por fim a categoria **Ótimas**, na qual os entrevistados consideram as oportunidades de emprego acima de seu perfil profissional. O percentual varia de 6% a 5%, percentual este bastante baixo em relação ao que consideram as oportunidades abaixo de seu perfil profissional que alcança 51%.

Gráfico 13: Itens mais importantes que atraem os PcDs em uma oportunidade de emprego



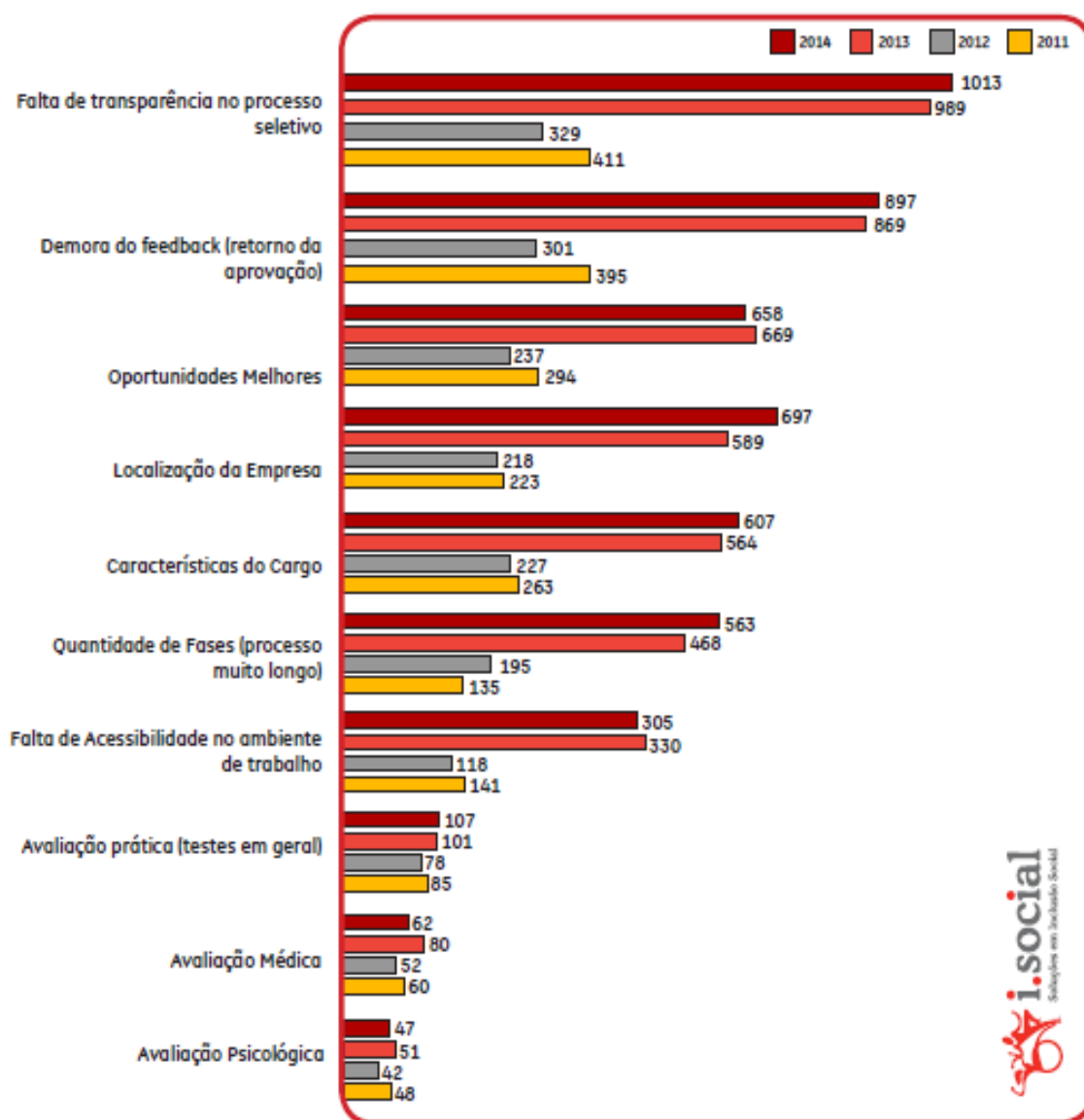
Fonte: Isocial, 2014

As categorias **pacote de benefícios / plano de carreira**, **salário** e **ambiente de trabalho** possuem a maior quantidade de escolhas. O **pacote de benefícios** que era o mais escolhido em 2013 perdeu o lugar para o **salário** em 2014. Já o **ambiente de trabalho** em 2014 ficou abaixo da **localização**.

Um fator preocupante foi o aumento considerável do salário, isto nos instigou a

refletir, pois esta categoria ficou acima de questões como a acessibilidade, inclusão e profissionais conscientizados sobre as pessoas com deficiências. O que nos faz colocar em xeque, as pessoas com deficiência tem se valorizado? Ou valorização do dinheiro é mais importante?

Gráfico 14: Três principais fatores que levam o profissional com deficiência a declinar de um processo seletivo

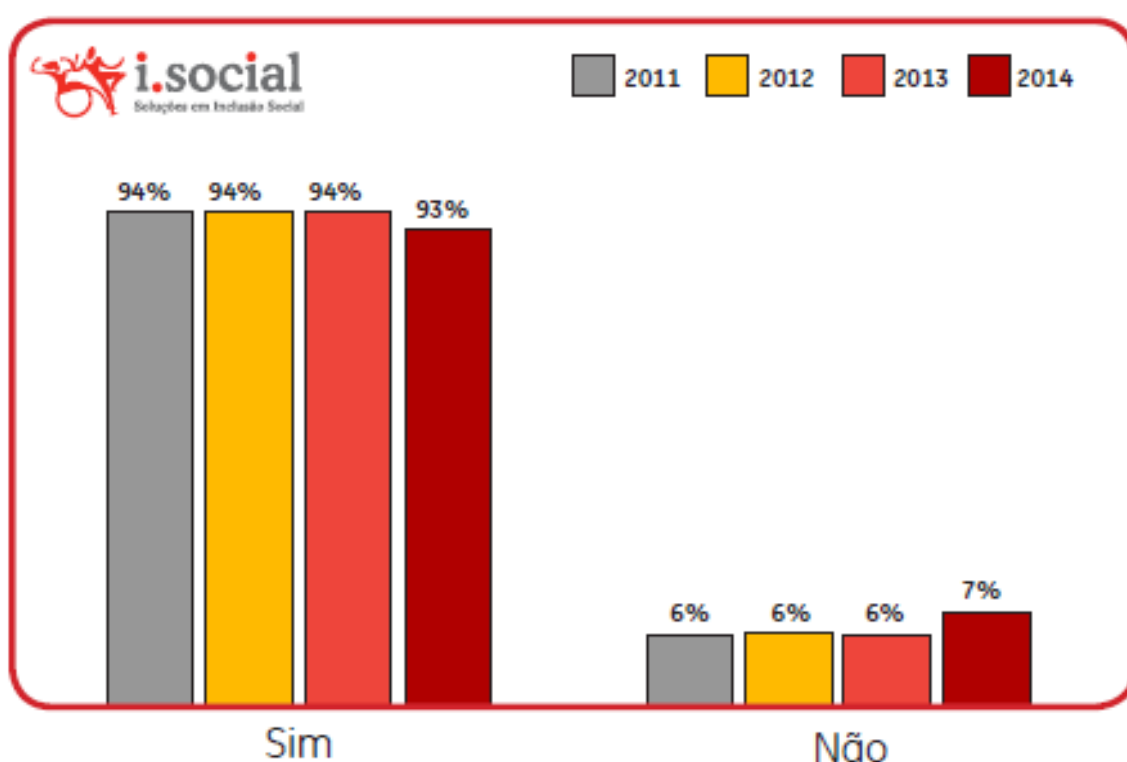


Fonte: Isocial, 2014

Alguns dados nos chamaram a atenção, como por exemplo: na categoria **falta de acessibilidade no ambiente de trabalho** houve um aumento significativo, de

mais de 100%, nos últimos dois anos da pesquisa. A **avaliação prática** apresentou um crescimento gradual. Os últimos dois anos da pesquisa obtiveram elevação.

Gráfico 15: Opinião sobre a necessidade ou não dos profissionais de recursos humanos e gestores se informar /conscientizar sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho



Fonte: Isocial, 2014

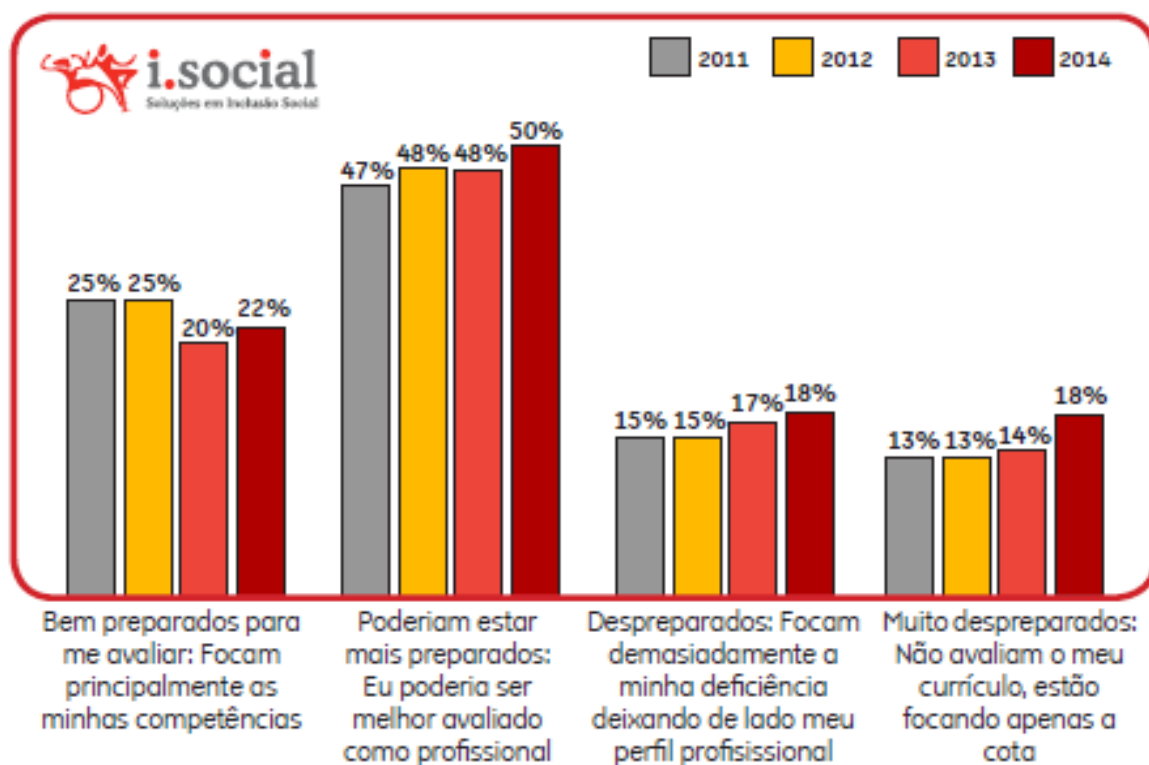
Não houve alterações significativas, os índices mantiveram-se estáveis até o ano de 2014, no qual o **sim** decaiu e o **não** se elevou.

Pode-se inferir, através desse dado e de alguns citados anteriormente, que os profissionais envolvidos nas seleções necessitam de uma educação inclusiva, ou seja, conhecer melhor a inclusão das pessoas com deficiência.

O pedagogo pode estar contribuindo transmitindo os seus conhecimentos acerca da inclusão, conhecimentos estes adquiridos ao longo do curso de

licenciatura em pedagogia, como também, da vida.

Gráfico 16: Como os PcDs consideram que os profissionais de recursos humanos estão no processo de entrevista

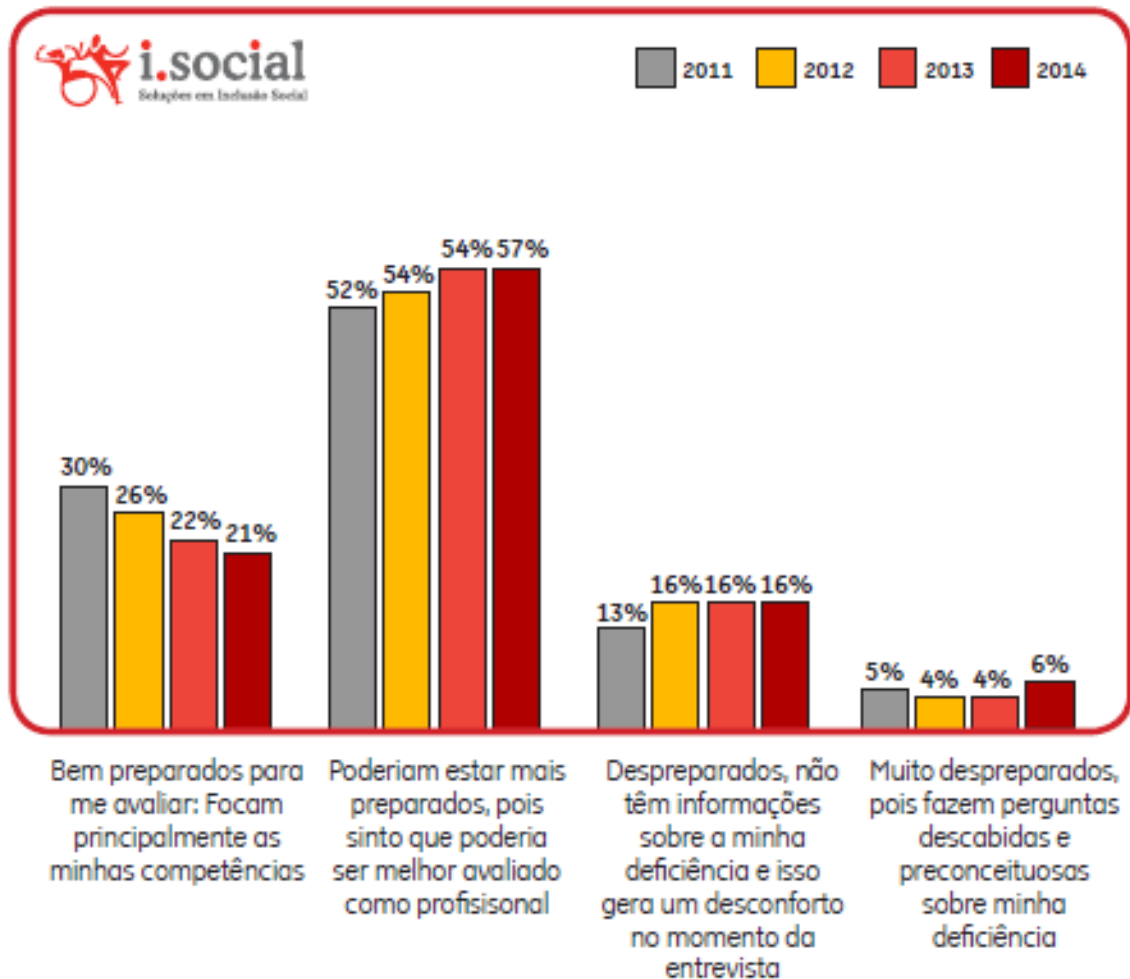


Fonte: Isocial, 2014

A maioria das categorias teve um aumento gradual exceto a, **bem preparados para me avaliar**, na qual os profissionais focam principalmente suas competências. Em geral a maioria considera que os profissionais poderiam estar mais preparados.

O fato de o foco estar apenas na cota é preocupante, tendo em vista, que esta categoria vem sofrendo um crescimento gradual, o que causa certa preocupação, pois a importância da inclusão, inferindo de acordo com a pesquisa, parece não estar sendo transmitida, tanto às empresas como à sociedade de modo geral, sociedade está que esta dentro e fora das empresas.

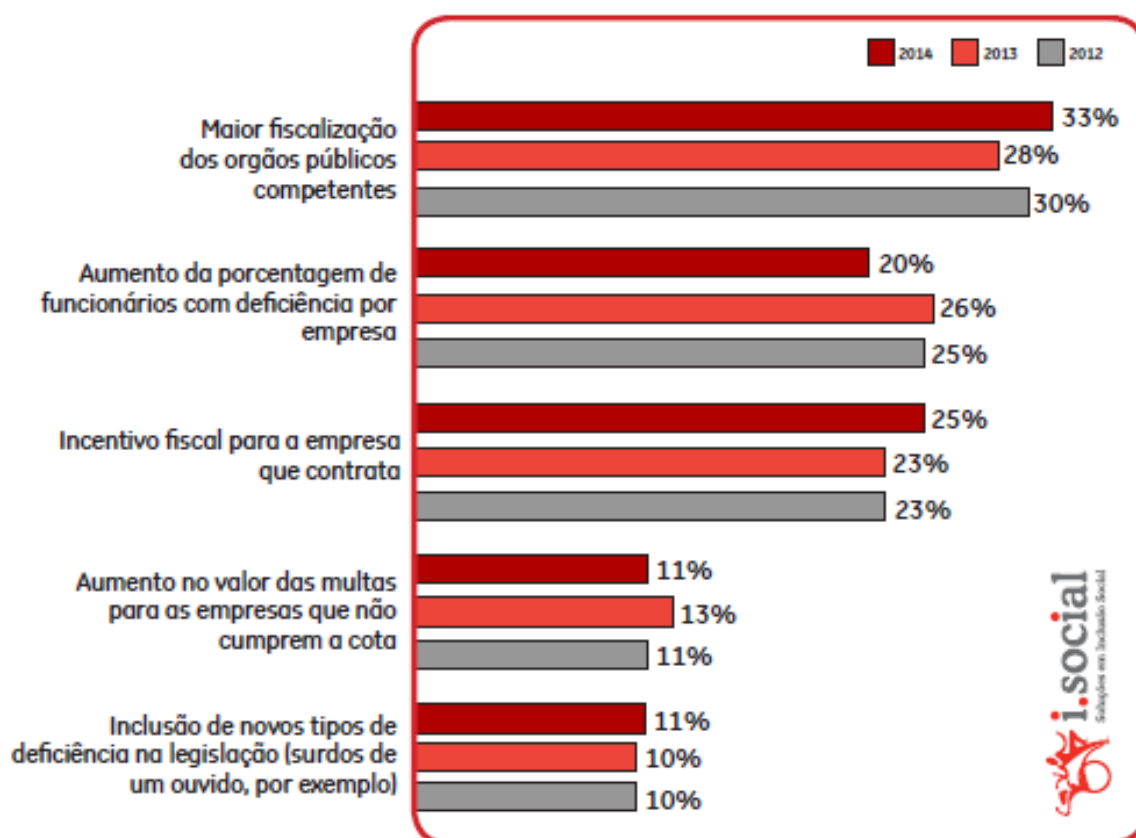
Gráfico 17: Como os respondentes consideram que os gestores estão no processo de entrevista



Fonte: Isocial, 2014

As categorias, **bem preparados** e **poderiam estar mais preparados** estão, em relação aos percentuais, inversamente proporcionais, à medida que a diminuição na categoria **bem preparados** a o aumento na **poderiam estar mais preparados**. As demais categorias não tiveram alterações significativas.

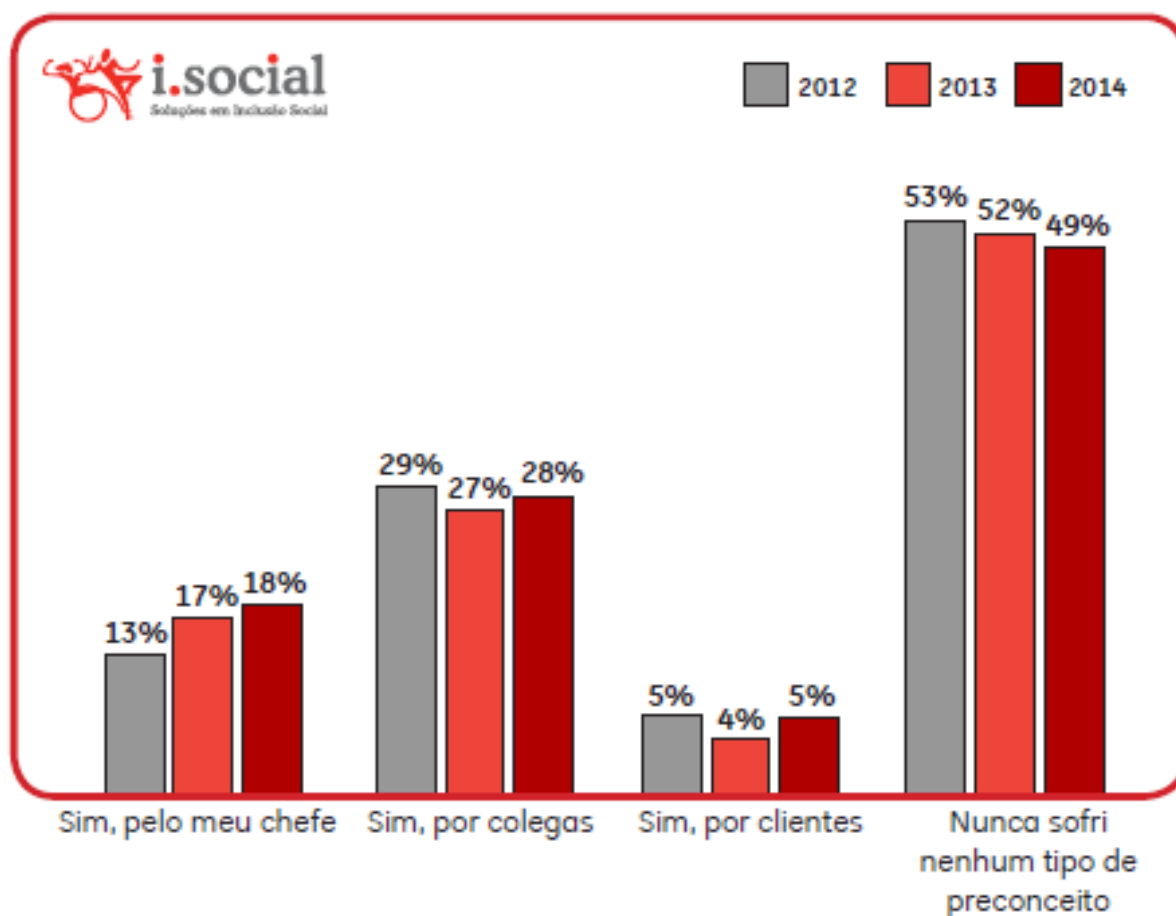
Gráfico 18: Fatores interessantes para a ampliação e/ou melhora da qualidade das vagas oferecidas pela Lei de Cotas



Fonte: Isocial, 2014

Um dos fatores tidos como mais interessantes foram: a **maior fiscalização dos órgãos públicos competentes**, possuindo maior índice nos três anos. Em segundo temos aqueles que consideram a quantidade de vagas ofertadas insuficientes. Em terceiro com percentuais semelhantes ao segundo temos o **incentivo fiscal para a empresa que contrata**. Em quarto, o aumento da multa que as empresas que não contratarem teria que pagar. Por fim a **inclusão de novos tipos de deficiência** que se manteve estável tendo uma pequena elevação em 2014.

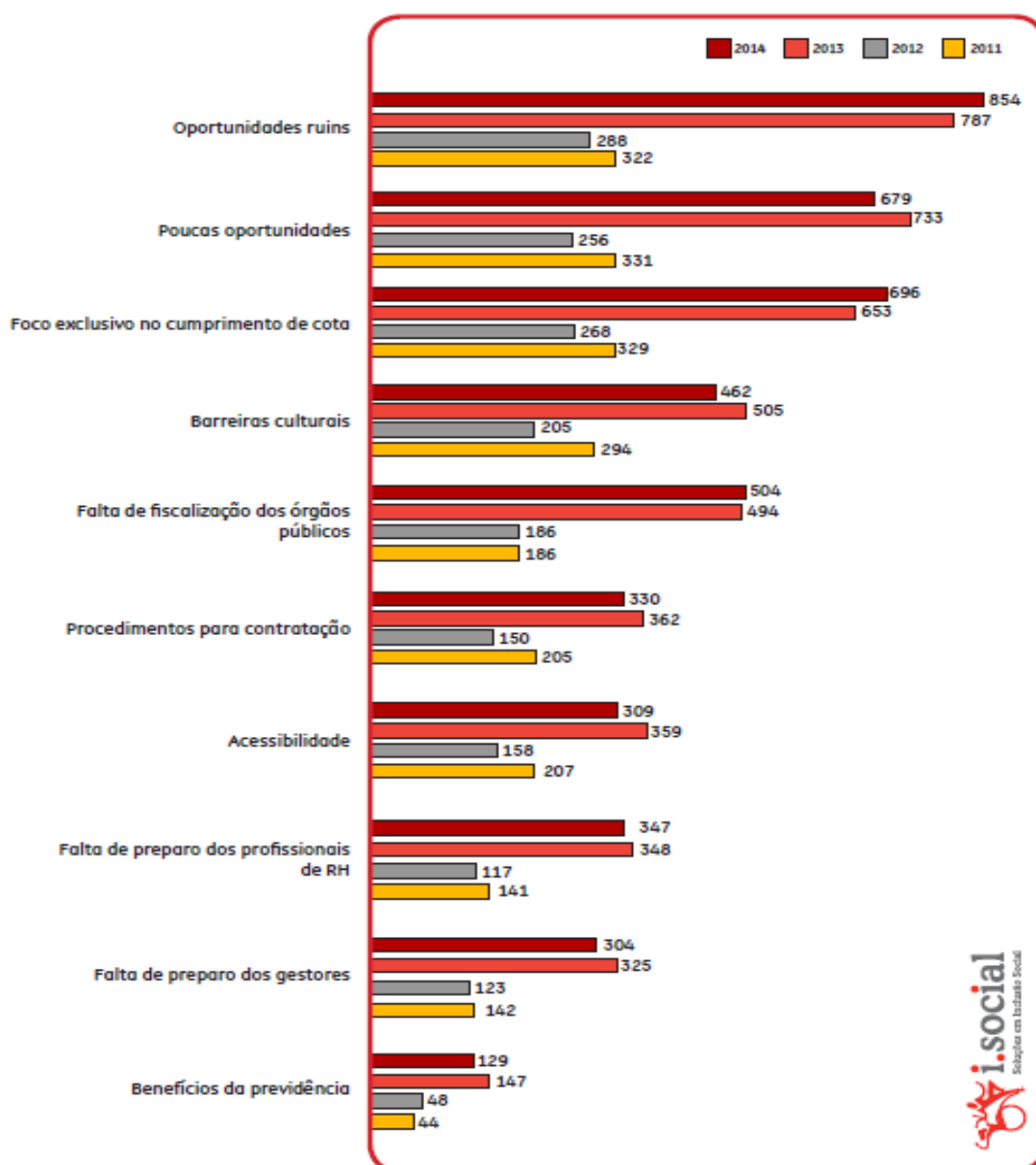
Gráfico 19: Alvo de preconceito no ambiente de trabalho



Fonte: Isocial, 2014

É possível observar um crescimento na categoria **sim, pelo meu chefe**, sendo o aumento mais significativo de 5%, de 2012 para 2013. A categoria, **nunca sofreu nenhum tipo de preconceito** sofreu uma cadência. No ano de 2012 o total de pessoas que sofreram algum tipo de preconceito alcançou 47%, em 2013 48% e em 2014 51%, o que demonstra um crescimento gradual das pessoas que sofrem preconceito no ambiente de trabalho.

Gráfico 20: Três principais barreiras que o profissional com deficiência considera impeditivas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal



Fonte: Isocial, 2014

Os dois últimos anos possuem os maiores índices. Nos dados podemos observar que, a maioria acredita que há poucas oportunidades disponíveis sendo

estas, geralmente, ruins. Isso pode ocorrer devido ao foco encontrar-se no cumprimento de cotas.

Por fim, salientamos que o pedagogo empresarial pode atuar a partir dos resultados apresentados através dos gráficos da seguinte forma:

Quadro 2 – Problemas e atuações do pedagogo empresarial em relação à pesquisa iSocial.

Problemas destacados na pesquisa iSocial.	Atuações do pedagogo empresarial que pode contribuir para solucionar problemas destacados.
Maioria dos pesquisados possuem deficiência física;	O pedagogo pode estar oferecendo treinamento esclarecendo o que se faz necessário para incluir outros tipos de pessoas com deficiência, como também a importância dessa atitude, para a sociedade de modo geral, como em específico para as PcDs.
Pensamento que o profissional com deficiência é desqualificado;	Esse pensamento não condiz com a realidade de acordo com a pesquisa, sendo importante expor esse dado.
Falta de conhecimento do direito à inclusão na empresa por parte das PcDs;	Uma maior vinculação de informação sobre essa lei, tanto por parte das instâncias governamentais como pelas empresas, que podem realizar reuniões usando essa temática a fim de esclarecer uma maior quantidade de indivíduos.
Índice alto de PcDs desempregadas;	Uma maior informação e formação podem contribuir para diminuir com a taxa de desemprego.
Atuação em cargos que requerem menos responsabilidade;	Informação que PcDs também possuem capacidades e podem estar aptas para atuarem em cargos de chefia.

Rotatividade das PcDs na empresa;	A investigação dos motivos que levam a falta de permanência de profissionais com deficiência, como também, realizar as possíveis soluções no que concerne a empresa.
Pouca oportunidade de emprego, qualidade dessas oportunidades e foco na cota;	Não simplesmente cumprir com a lei de cotas, mas também ampliar as vagas destinadas pela lei visando uma real inclusão, como também proporcionar melhorias nas oportunidades, com vagas em cargos que respeitem a qualificação do empregado. O foco deve estar no profissional e não apenas no cumprimento da legislação.
Processo seletivo inadequado;	Deve se ter conhecimento dos profissionais a serem selecionados para realizar processos que sejam possíveis de serem realizados, e no tempo adequado.
Profissionais com pouca qualificação no tocante à inclusão das PcDs;	Os pedagogo é um profissional que em sua formação estuda a inclusão durante vários momentos do curso, e pode utilizar esse conhecimento para treinar as pessoas para lidarem com as PcDs.
Lei de cotas (Falta de fiscalização e pouca oferta obrigatória de vagas)	A lei existe! Fiscalizar é necessário! o pedagogo empresarial pode estar ajudando as empresas a cumprirem com a lei de cotas, os governantes devem investir em fiscalização, proporcionando treinamentos aos responsáveis por essa área. As vagas são poucas quando comparadas ao total.
Preconceito no ambiente de trabalho	O pedagogo pode estar atentando para

	este fato, explicando que todas as pessoas são dignas de respeito, independente se possuem deficiência ou não, e caso ocorra, devem ser tomadas as providências cabíveis.
--	---

Fonte: autora.

4.3 Inclusão da pessoal surda na empresa

Quando se fala de inclusão de surdos, não há como não citar a LIBRAS- Língua Brasileira de Sinais, esta, de acordo com meus estudos, pode ser considerada a maior ferramenta para a inclusão, pois, a inclusão da pessoa com surdez requer certos cuidados devido o comprometimento da audição. Segundo Santiago 2011 (apud SANTIAGO, 2015, p.105-106) a: “[...] situação da pessoa surda é ainda mais séria, pois envolve um elemento importante para a socialização, aprendizagens e constituição, subjetiva dos sujeitos: a linguagem”.

. A Lei nº 10.436/ 2002 dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais, no Art. 1 podemos observar que esta: “É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS e outros recursos de expressão a ela associados”. (BRASIL, 2002)

Com esta lei, surdos podem utilizar a LIBRAS como meio de comunicação. Isto é extremamente importante visto que a Língua de sinais é a língua materna, ou seja, a primeira língua do surdo. No Art. 2 da mesma lei, temos que:

Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil. (BRASIL, 2002)

Além de oferecer o ingresso no mercado de trabalho, as empresas devem reconhecer a importância da LIBRAS, difundindo para todos que a compõem, valorizando o surdo e sua língua.

O pedagogo empresarial pode atuar na área de Recursos Humanos da empresa, ajudando na seleção de pessoal e na área do desenvolvimento humano. Pela formação na área da gestão escolar, especialmente na área de planejamento, o pedagogo tem condições de ajudar a empresa na elaboração de declaração de sua missão, em que constem suas metas e aspirações, seus valores, sua cultura e estratégias a serem utilizadas, envolvendo funcionários e colaboradores. Exposto em lugar visível, este documento deve conter a declaração de valores e princípios éticos da empresa, como solidariedade, honestidade, justiça, compromisso, respeito ao próximo, integridade, lealdade. (GONÇALVES, 2009)

As contribuições do pedagogo no tocante a inclusão de pessoas surdas seriam estratégias e meios que favoreçam a inclusão, como também, o reconhecimento integral do indivíduo como um ser dotado de sentimentos e emoções que necessita ser valorizado e respeito e também ter seus direitos validados.

As contribuições podem ocorrer desde o ato da seleção, onde o pedagogo pode estar escolhendo um profissional surdo, o pedagogo por sua vez deve estar preparado para oferecer um treinamento digno para o deficiente auditivo. É muito válido que, quem esteja à frente saiba LIBRAS, para que a pessoa com surdez se sinta mais valorizada, e não perca informações porque um intérprete omitiu uma palavra, ou não transmitiu a informação de forma fidedigna, fazendo com que a compreensão seja lesada.

O pedagogo pode estar incentivando outras pessoas a aprenderem Libras, visto que poucas pessoas tem o conhecimento dessa língua, dessa forma, não há comunicação, sem comunicação sem relações interpessoais entre surdos e ouvintes, assim o trabalho acaba sendo prejudicado.

Vale salientar que, a comunicação do surdo se dá no campo visual, logo, o uso das ferramentas visuais são muito válidas. Durante os treinamentos, o uso de imagens em Datashow, slides, vai facilitar a compreensão do surdo sobre o tema abordado em determinada situação.

4.4 Dificuldades encontradas na perspectiva da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e em específico os surdos – lei de cotas.

De acordo com o terceiro gráfico disposto nesse trabalho, podemos inferir que as pessoas com surdez estão em segundo lugar em relação às pessoas contratadas nas empresas Isocial (2014), o que nos leva a refletir o porquê. Talvez a falta de profissionais capacitados na hora da seleção tenha dificultado a entrada dos surdos

no mercado de trabalho.

As pessoas com deficiência auditiva, como vimos ao longo do trabalho, possuem uma forma diferenciada de se comunicarem, o que remete a uma necessidade de qualificação mais ampla, dos funcionários e até mesmos gestores, por parte das empresas. De acordo com as pesquisas realizadas pela Isocial (2014), vemos que a maioria dos profissionais envolvidos nas seleções e gestões não estão instruídos, adequadamente, para este tipo de abordagem.

Alguns fatores que seriam necessários para a melhoria da lei de cotas foram observados na pesquisa da Isocial no ano de 2014, sendo esses: Maior fiscalização os órgãos públicos competentes, aumento da porcentagem de funcionários com deficiência por empresa, incentivo fiscal para a empresa contratante, aumentos no valor das multas para as empresas que não cumprem a cota e a inclusão de novos tipos de deficiência na legislação.

As dificuldades salientadas durante a pesquisa da Isocial (2014) foram: Poucas oportunidades, oportunidades ruins, foco exclusivo no cumprimento de cota, barreiras culturais, falta de fiscalização dos órgãos públicos, procedimentos para contratação, acessibilidade, falta de preparo dos profissionais de RH, falta de preparo dos gestores e por fim benefícios da previdência.

É possível observar que, algumas das dificuldades relatadas vão de encontro ao que consta na legislação, como por exemplo, a acessibilidade. Esta é direito oficial da pessoa com deficiência, temos como base a lei nº 13.146 /2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho de conclusão de curso pudemos compreender, através dos estudos das pesquisas realizadas, a necessidade de profissionais qualificados, em relação à inclusão, para atuarem nas áreas de gestão e RH nas empresas, estas estão entre as dez categorias de barreiras impeditivas da inclusão no mercado de trabalho, segundo Isocial (2014).

O pedagogo empresarial pode estar incentivando e valorizando as pessoas com surdez a se capacitarem para atuar nos cargos de gerência, e os demais já capacitados devem ser inseridos na função que lhe é digna. Pudemos observar com a pesquisa que os cargos operacionais são maioria e gerencial quase inexistente, é necessário aguçar o olhar, deixar de lado preconceitos, e analisar os perfis dos candidatos a fim de que eles ocupem cargos que estejam de acordo com sua qualificação. As pessoas com deficiência também possuem capacitação, às vezes, até mais do que as pessoas que ocupam cargos de gerência. À atenção a este fato pode contribuir para o desenvolvimento da empresa, haja vista, que um profissional mais qualificado estará atuando na gerência da empresa, ou seja, as potencialidades estarão sendo valorizados refletindo diretamente no crescimento da empresa.

Outro ponto a ser ressaltado seria o alto grau de rotatividade nas empresas das PcDs, esse curto tempo de permanência pode estar atrelado a diversos fatores, relacionando as diferentes respostas da pesquisa iSocial (2014), temos: Falta de profissionais qualificados (para a inclusão), falta de acessibilidade, cargos que não correspondem a qualificação (abaixo da qualificação), preconceito no ambiente de trabalho, entre outros fatores. Estes problemas podem ser erradicados ou mesmo atenuados pelo pedagogo empresarial, profissional da educação que em sua formação construiu as informações necessárias para respaldar sua prática inclusiva.

Um fato pertinente para essa pesquisa foi a observação de que o foco nas seleções de pessoal está na deficiência e não no perfil do indivíduo, havendo uma grande preocupação em cumprir a cota. Isso é bem preocupante e acaba gerando outros problemas dentro da empresa para as PcDs. A lei de cotas é válida, devendo

ser cumprida, porém o foco não deve estar nela, nem nas multas, o foco deve estar na PcDs, tendo direito , por vezes negado, de adentrar no mercado de trabalho e ter todas as condições necessárias para que ocorra sua permanência, sendo um ser dotados de direitos. Só através do respeito aos direitos e a conscientização dos profissionais e da sociedade de modo geral que se conseguirá uma real inclusão através da lei de cotas.

A partir dos dados, publicados pela Isocial (2014), pudemos entender um pouco como tem ocorrido o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É possível inferir que há melhorias a serem alcançadas. A legislação oferece um respaldo significativo, mas pouca fiscalização segundo os pesquisados pela Isocial no período de 2011 a 2014.

Os objetivos propostos na pesquisa foram alcançados, apesar da dificuldade de encontrar materiais para respaldar o tema, haja vista que não foram encontrados materiais que tratassem das palavras chave (pedagogia empresarial, inclusão e surdez) interligadas.

Este trabalho é de grande relevância, pois reúne materiais que abordam tanto a pedagogia empresarial como a inclusão e a surdez, o que contribui para embasar futuras pesquisas realizadas nessa área. Como contribuição deste trabalho, temos, além de expor e destrinchar o tema proposto, motivar a sociedade a ter um olhar sensível para as pessoas surdas e com deficiências diversas, buscando uma real inclusão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana I. S.; COSTA, Gisele M. T. da. **PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A importância da valorização humana na empresa**. Revista de educação ideau, Vol. 7 – Nº 15 - Janeiro - Junho 2012. Disponível: em: < http://www.ideau.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/47_1.pdf> Acesso em: 21/03/2017.

AND YOUR NAME IS JONAH. Produção de Richard "Dick" Michaels. Estados Unidos da América: MGM, 1979. DVD (100 minutos). Drama.

MELO, André Levi de. **Critérios para definição da deficiência auditiva**. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/clp/banideias.htm/6-direitos-sociais/i-saude/criterios-para-definicao-da-deficiencia-auditiva> > Acesso em: 15/03/2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 05/03/2017.

_____. **Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 26/11/2016.

_____. **Lei nº 8.213 de Julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 05/09/2016.

_____. **Decreto Nº 5.626 de 22 de Dezembro de 2005**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm>

Acesso em: 14/04/2017.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Censo demográfico, Rio de Janeiro, p.1-215, 2010. Disponível em:<

http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 14/02/2017.

_____. **Lei nº 10.436 de Abril de 2002**. Disponível em:<

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm>. Acesso em: 05/09/2016.

_____. **Lei nº 13.146 de 6 de Julho de 2015**. Disponível em:<

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 17/02/2017.

BERSCH, Rita. **Introdução à tecnologia Assistiva**. Disponível em: <

http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf> Acesso em: 09/02/2017

BERSCH, Rita. **Recursos Pedagógicos Acessíveis Tecnologia Assistiva (Ta) e Processo de Avaliação nas Escolas**. Disponível em: <

http://www.assistiva.com.br/Recursos_Ped_Acessiveis_Avaliacao_ABR2013.pdf> Acesso em: 06/02/2017.

CNC-Confederação Nacional Do Comércio De Bens, Serviços e Turismo.

Empresômetro MPE. Disponível em: < <http://empresometro.cnc.org.br/> Estatísticas

> Acesso em:13/04/2017.

FERREIRA, Aurélio B. de H. **Dicionário Aurélio Ilustrado**. Curitiba: Ed. Positivo, 2008. 560 p.

GONÇALVES, Roseli. **A pedagogia empresarial e as práticas pedagógicas dentro da empresa**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-pedagogicas-dentro-da-empresa/14896/>>. Acesso em: 21/10/2016.

GUIA DA CARREIRA. Disponível em:<
<http://www.guiadacarreira.com.br/profissao/pedagogia/> > Acesso em: 20/03/2017.

HOLTZ, Maria Luiza M. **Lições de pedagogia empresarial**. MH Assessoria Empresarial Ltda., Sorocaba SP. Disponível em: <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 13/11/2017.

ITPAC. **A Pesquisa, O Modelo de Projeto de Pesquisa, A Publicação /Divulgação da Pesquisa**. Disponível em:< <http://www.itpac.br/Arquivos/coppex/modeloprojetopesquisa.pdf>> Acesso em: 03/02/2017.

KYLE, J. **O ambiente bilíngue: alguns comentários sobre o desenvolvimento do bilinguismo para os surdos**. In: Atualidade da educação bilíngue para os surdos: processos e projetos pedagógicos. Vol.1. Porto Alegre: Mediação, 2013.

LIBÂNEO, José Carlos. Organização e gestão da escola: Teoria e Prática.
_____. **Pedagogia e pedagogos para quê?** São Paulo, Cortez,

2002.

MACHADO, Paulo César. **A política de integração/inclusão e a aprendizagem dos surdos: um olhar do egresso surdo sobre a escola regular**. Santa Catarina: UFSC, 2008. 174 p.

MACHADO, Paulo César. Implicações políticas, culturais e linguísticas na educação de surdos. In: MACHADO, Paulo César. **A política de integração/inclusão e a aprendizagem dos surdos: um olhar do egresso surdo sobre a escola regular**. Santa Catarina: UFSC, 2008. p. 31-74.

PRIETCH, Soraia S. **Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como suporte às Atividades diárias de Pessoas Surdas**. Disponível em:<
<https://pt.scribd.com/document/109920949/TICs-como-Suporte-as-Atividades-Diarias-de-Pessoas-Surdas>> Acesso em: 28/03/2017.

SANTIAGO, Sandra A. S.; PAULO, Joeliton F.S; VIEIRA, Taiane B. de A. Concepções acerca da surdez: O que significa “ser surdo”? In: SANTIAGO, Sandra A.S (Org.).**Problematizando a inclusão do estudante surdo da educação infantil ao ensino superior**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2015. p. 31-46.

SANTIAGO, Sandra A. S.; Pereira, Douglas W. Q. A especificidade do trabalho pedagógico com alunos surdos. In: SANTIAGO, Sandra A.S (Org.). **Problematizando a inclusão do estudante surdo da educação infantil ao ensino superior**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2015. p. 47-63.

SANTIAGO, Sandra A. S. **A história da exclusão de pessoas com deficiência: elementos sócio econômicos, educacionais e religiosos**. João Pessoa: Editora

Universitária, 2011.

SANTIAGO, Sandra A.S.; PAULO, Joeliton F.S. Sobre políticas inclusivas para surdos: a situação das escolas de João Pessoa em debate. In: SANTIAGO, Sandra A.S (Org.). **Problematizando a inclusão do estudante surdo da educação infantil ao ensino superior**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2015. p. 105-125.

SANTIAGO, Sandra A. S.(Org) **Problematizando a inclusão do estudando surdo da educação infantil ao ensino superior**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2015. 202 p.

SKLIAR, Carlos (Org.) **A surdez: Um olhar sobre as diferenças**. Porto Alegre: Mediação, 1998. p. 28.

SARTORETTO, Mara L.; Bersch, Rita. **Assistiva Tecnologia e Educação**. Disponível em: <<http://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>>. Acesso em: 10/03/2017.

WIKIPÉDIA. Disponível em:< https://pt.wikipedia.org/wiki/Cultura_dos_surdos > Acesso em: 12/02/2017.